Implementación del Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad

Autoridades nacionales

Presidente de la Nación
Dr. Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación
Dra. Cristina Fernández de Kirchner

Jefe de Gabinete de Ministrxs de la Nación
Ing. Agustín Rossi

Ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Prof. Ayelén Mazzina

Secretaria de Unidad Gabinete de Asesorxs
Erica Laporte

Secretaria de Políticas contra la Violencia por Razones de Género
Dra. Josefina Kelly Neila

Subsecretaria de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género *
Prof. Laurana Malacalza

Subsecretaria de Programas Especiales contra la Violencia por Razones de Género
Dra. Carolina Varsky

Equipo de trabajo MMGyD

Romina A. Sckmunck

M. Jimena Mendez

Julieta Bramuglia

Victoria Gallo Llorente

Índice

1. Introducción

El presente informe recupera la experiencia y el recorrido del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) a partir de la creación e implementación del "Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional", aprobado en octubre de 2021 por la Decisión Administrativa 1012/2021. El mismo conlleva la recepción en el ámbito del Sector Público Nacional de los principales aportes del Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por Argentina mediante la Ley N° 27580, sancionada por el Congreso Nacional el 15 de diciembre 2020. El Convenio 190, junto a la Recomendación de la OIT número 206, son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidas las violencias y el acoso por motivos de género.

Asimismo, este informe busca identificar los principales aportes del mencionado "Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional" dado el plexo normativo existente al momento de su aprobación. También se recuperan estrategias, dispositivos e instrumentos desplegados por organismos del Sector Público Nacional para dar respuesta a las situaciones de violencia por motivos de género, experiencias que fueron relevadas mediante una encuesta a organismos y empresas estatales. Al final del documento se esbozan los desafíos que se abren desde la implementación del Protocolo Marco para ampliar y profundizar el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional.

El MMGyD, desde su creación el 10 de diciembre de 2019 a través del Decreto 7/2019, se constituyó como el organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas necesarias para efectivizar las disposiciones de la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (en adelante, Ley de Protección Integral de las Mujeres). El MMGyD tiene entre sus funciones el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales para prevenir, erradicar y reparar las violencias por motivos de género y asistir integralmente a las personas en situación de violencias en todos los ámbitos.

Las violencias por motivos de género son una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre los géneros y por la tanto, una problemática estructural y transversal a mujeres y LGBTI+. Esta perspectiva las enmarca como un problema social, cultural y político. Es decir, cuando hablamos de violencias por motivos de género no nos estamos refiriendo a un fenómeno individual, de pareja o intrafamiliar, sino a la subordinación social de mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, trans, travestis, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas (LGBTI+) en el marco de un orden de género y una política sexual que adquiere características particulares en el actual escenario histórico. Si bien se pueden reconocer diversos tipos y modalidades de violencias -especificadas en la Ley de Protección Integral de las Mujeres- es necesario recuperar esta noción estructural para comprender en profundidad su origen, dinámicas y las posibilidades para su superación.

El sistema patriarcal organiza la relación entre los géneros de manera jerárquica configurando las relaciones sociales, políticas, culturales, económicas y ambientales, subordina a las mujeres y LGBTI+ y la violencia contra ellxs es la expresión más explícita de esta relación de dominación.

El MMGyD se propuso desde su creación desarrollar un abordaje integral e interseccional de las violencias por motivos de género, que no pusiera sólo el foco en atender las emergencias, sino que pusiera en marcha políticas públicas para que las personas que atravesaron o atraviesan situaciones de violencia de género puedan desarrollar un proyecto de vida autónomo y libre de violencias, teniendo como horizonte la modificación de las condiciones estructurales que (re)producen las violencias por motivos de género.

Con el propósito de fortalecer el paradigma de abordaje integral e interseccional de las violencias por motivos de género y modificar las condiciones estructurales que (re)producen estas violencias, en julio de 2020 el MMGYD puso en marcha el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022 y en agosto de 2022, el Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024. Las políticas se diseñaron desde una perspectiva interseccional, de modo tal de visibilizar las diversas formas en que las desigualdades impactan en las biografías y en el acceso a derechos y recursos para mujeres y LGBTI+ según se intersecciona el género con otras formas de opresión tales como: edad, pobreza, orientación sexual, identidad de género, migración y desplazamiento interno, discapacidad, pertenencia a comunidades indígenas, ruralidad, privación de la libertad, entre otras. Los Planes Nacionales establecen acciones y políticas de prevención, asistencia, protección, fortalecimiento del acceso a la justicia y reparación de violencias por motivos de género para todos los tipos y modalidades de violencias, con énfasis en las violencias más extremas, como los femicidios, travesticidios y transfeminicidios.

En el primer Plan Nacional de Acción 2020-2022, el MMGyD se propuso instrumentar acciones para la sensibilización de la violencia laboral por motivos de género y uno de los objetivos propuestos fue la implementación de un protocolo para la Administración Pública Nacional. En estos años hemos alcanzado este objetivo y avanzado en el trabajo en conjunto con los organismos para profundizar el abordaje integral de las violencias por motivos de género en el sector público.

Este documento recupera el recorrido de esta política pública considerando que contar con información sobre el modo en el que se diseñó el protocolo marco, las experiencias concretas de su implementación y los desafíos que presentan, es crucial para fortalecer y profundizar las políticas de abordaje integral de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral.

2. Definiciones y Marco Normativo

2.1. Violencia laboral: Conceptualizaciones a partir de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo ha remarcado que la violencia y el acoso en el trabajo son un reflejo de la violencia y el acoso que se producen en otros ámbitos de la vida, al tiempo que refiere al papel central que ocupa el trabajo en la vida de las personas, por lo cual es necesario una orientación clara, útil y aplicable sobre cómo prevenir y abordar las situaciones de violencia y el acoso en este ámbito.

La violencia laboral alude a una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter a una persona o un grupo de trabajadorxs, a través de acciones u omisiones que pueden ser sutiles o evidentes, afectando todos los significados y aspectos del trabajo. Ésta, comprende la agresión física, el maltrato psicológico (acoso moral o psicológico), el acoso sexual/agresión sexual, el ciber-acoso, y amenazas económico-psicológicas.

La agresión física es entendida como toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar un daño físico sobre las personas que trabajan. Acoso sexual implica conductas o comentarios reiterados de connotacion sexual no consentido por quien es receptor. Este tipo de conductas condicionan y perjudican el desempeño laboral, creando un entorno intimidatorio y humillante para las personas que trabajan. El ciber-acoso hace referencia al hostigamiento virtual intencional y continuo contra las personas que trabajan, llevado a cabo por medios tales como correo electrónico, redes sociales, mensajería instantánea, teléfonos móviles, plataformas de reuniones, etc. Finalmente, la violencia económico-psicológica, manifestada centralmente en la pandemia del

COVID-19, refiere a toda amenaza de despido, suspensión, disminución salarial, cuando la persona no se presentaba a trabajar, aunque no hubiera protocolos anti-covid y acudir al trabajo implicaba en algunos casos romper con la cuarentena.

Es importante poder enmarcar y definir qué acciones implican una situación de violencia laboral, para poder comprender qué situaciones no representan una situación de estas características y poder dar un abordaje adecuado en cada caso. Por ejemplo: i) conflictos laborales, como pueden ser divergencias o dificultades de relación entre las personas, tensiones, roces, o reclamos relativos a condiciones laborales; ii) exigencias organizacionales, entendidas como situaciones orientadas a satisfacer las exigencias de la organización, guardando el debido respeto de la dignidad de les trabajadores y sus derechos; iii) estrés laboral, como consecuencia de la actividad o tarea que se manifiesta en una serie de alteraciones psicológicas y físicas, siempre y cuando no sea producto de maltratos laborales; iv) burnout, también conocido como síndrome del agotamiento profesional, que se manifiesta en episodios de despersonalización y sentimiento de baja realización personal.

2.2. El Convenio 190 OIT: Primer instrumento internacional que regula sobre violencia laboral incorporando los motivos de género

El Convenio 190 es la primera norma internacional que aborda la violencia y acoso en el mundo del trabajo, abarcando específicamente la violencia y el acoso por razón de género. La Argentina constituye uno de los primeros países en ratificar el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el ámbito laboral. El Convenio establece lineamientos para erradicar la violencia y el acoso en el ámbito del trabajo, define conductas que considera inaceptables e incompatibles con el trabajo decente y la dignidad humana.

Establece que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social. Insta a adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

Establece en su artículo 1 que "**la expresión «violencia y acoso»** en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género". Establece además que basta una sola actitud o acción que cause o pueda causar daño en cualquier aspecto de la vida de la víctima, sin necesidad de repetición de la práctica para que se considere violencia o acoso.

De las principales definiciones del instrumento se desprende el surgimiento de un nuevo paradigma de derecho: a diferencia de la normativa existente hasta el momento, no trata la situación de violencia y acoso laboral como un tema bilateral, entre dos individuos, sino que es un problema de la organización productiva laboral en donde ocurre. Esta mirada es fundamental para entender que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y específicamente la violencia y acoso por razones de género, es una problemática arraigada a la cultura patriarcal que incluye el **modo de organización de la producción laboral.**

La violencia y el acoso laboral de género pasan a ser comprendidas en el marco de **patrones de asimetría del poder**, constitutivos de la intersección entre el sistema capitalista y patriarcal. Se hace hincapié en los factores sociales u organizacionales como elementos significativos para la perpetración de la violencia, e indica como elemento central de la violencia a la organización del trabajo (preámbulo Convenio 190 y art. 8 inc. "a" de la Recomendación 206).

En relación a la violencia y acoso por razones de género, profundiza sobre la asimetría de poder que existe en las relaciones laborales, e innova en la forma de abordar el **acoso sexual** desde una perspectiva colectiva, ya que estas prácticas no son consecuencia de un deseo irrefrenable o personal del agresor, sino que son mensajes de reafirmación de poder, de dominación sobre quien se acosa y se cosifica. (art. 1 de la Convención).

2.3. Violencias por motivos de género en el ámbito laboral: Conceptualización a partir de la Ley N° 26.485

La Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, establece entre las modalidades de violencia legisladas la siguiente definición:

ARTÍCULO 6º — Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral

A su turno, el decreto reglamentario N° 1011/2010, de la Ley N° 26.485, establece en relación a la violencia laboral:

Inciso c) Se considera discriminación en el ámbito laboral cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género.

Se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del artículo 7º, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; artículo 11, párrafo 1) d) de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951 OIT 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

En oportunidad de celebrarse o modificarse una norma convencional, en el marco de la negociación colectiva del trabajo, las partes contratantes tomarán en consideración los principios protectorios que por razón de género se tutelan en la presente normativa legal, a fin de asegurar mecanismos orientados a abordar la problemática de la violencia en el trabajo.

En los supuestos de denuncia de discriminación por razón de género, resultarán aplicables los principios generales receptados en materia de prueba en el Convenio OIT 111 "Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación" sobre discriminación (empleo y ocupación de 1958) y lo expuesto por la

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, Estudio General sobre Igualdad en el empleo y la ocupación, 75º reunión Ginebra 1988, así como lo señalado en el Informe Global de la 96º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2007, Nº 198.

Sin perjuicio de ello, la definición de violencia laboral no debe entenderse en sentido restrictivo: otras manifestaciones de la violencia caracterizados por la Ley N° 26.485 pueden suceder en el ámbito laboral (ej. violencia física, sexual, psicológica, económica o patrimonial, etc). En este sentido, y como el mismo decreto reglamentario establece:

> "Las definiciones de violencia comprendidas en el artículo que se reglamenta, en ningún caso pueden interpretarse en sentido restrictivo ni taxativo, como excluyentes de hechos considerados como violencia contra las mujeres por otras normas. Para ello deberá interpretarse la norma de forma armónica y sistemática con lo establecido en el artículo 4º, segundo párrafo de la Ley Nº 26.485, y con lo dispuesto en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Recomendación General Nº 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; los demás Tratados Internacionales de Derechos Humanos y las observaciones y recomendaciones que efectúen sus respectivos órganos de aplicación" (artículo 6, Decreto Reglamentario 1011/2010).

Asimismo, cabe destacar que mediante Ley N° 27.580, la República Argentina aprobó el Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio N° 190, adoptado por la Conferencia General de la OIT. La mencionada ley fue publicada el 15 de diciembre de 2020 y el 23 de febrero del 2021 fue depositado el instrumento de ratificación ante la OIT, lo que implica que el Convenio ya es norma en vigor en el derecho interno.

2.5. Violencia doméstica: Definición y vínculo con el ámbito laboral

La Ley 26.485 refiere en su artículo 6 inciso a) a la violencia doméstica entre las modalidades de violencia contra las mujeres y la define como:

> "aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica y/o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia".

Algunos datos sobre la magnitud de la violencia doméstica

Recientemente, el MMGyD y la iniciativa Spotlight en Argentina desarrollaron la primera encuesta para medir la prevalencia de la violencia contra las mujeres en 12 provincias de la Argentina (Buenos Aires, Chaco, Chubut, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Misiones, Salta, San Luis, Santa Fe, Santiago del Estero y Tucumán). Este estudio permite dimensionar las violencias de género contra las mujeres en diferentes regiones del territorio nacional.

Los resultados alcanzados visibilizan que **el 45% de las mujeres encuestadas atravesó algún tipo de violencia de género en el ámbito doméstico, en algún momento de sus vidas.**

El tipo de violencia que se reporta con más frecuencia es la psicológica (42%). Por otro lado, el 23% de las mujeres indica haber vivido episodios de violencia económica y patrimonial, el 23% violencia física y

el 18% declara haber atravesado situaciones de violencia sexual por parte de su pareja actual o expareja a lo largo de sus vidas.

Los resultados también muestran que las violencias suelen darse combinadas: dos tercios de las mujeres que vivieron estas situaciones atravesaron al menos dos tipos de violencias. El 64% de las mujeres que atravesaron alguna situación de violencia doméstica a lo largo de su vida indicó que la persona agresora fue su expareja; mientras que el 25,5% señaló que fue su pareja actual.

El estudio también exploró las características, contextos y situaciones de las mujeres que atravesaron violencia doméstica por parte de parejas actuales o ex parejas**. El 46,6% de las encuestadas indicó que los episodios de violencia física por parte de sus exparejas señalaron que estos ocurrieron frente a sus hijas/os/es.**

2.5.1. Mitigación del impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral

La violencia doméstica afecta la salud, el desarrollo y el bienestar de las mujeres, adolescentes, niñas/os, generando un impacto negativo en la sociedad en su conjunto. En esta línea, el Convenio 190 de la OIT en su artículo 10(f) establece que los Estados deberán adoptar medidas apropiadas para "reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo".

Respecto de los efectos e impactos que tiene la violencia doméstica dentro del espacio del trabajo, ésta afecta la productividad y el bienestar no solo de las mujeres que la atraviesan, sino también de sus compañeros y compañeras de trabajo.

Para mitigar sus efectos es necesario un abordaje integral, que permita la construcción de condiciones subjetivas y materiales para que las personas en situación de violencia de género puedan fortalecer su independencia. Es decir, se debe promover la modificación de las condiciones estructurales que sostienen las situaciones de violencia. En el apartado 5, se retoma este punto.

3. Legislación específica: Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional

Hasta la aprobación del Convenio N° 190 de la OIT y la Recomendación N°206, sobre violencia y acoso, no existían definiciones unificadas sobre violencia laboral. Mucho menos que incorporen la mirada de género. La ratificación de dicho Convenio por parte del Estado Argentino trajo un importante desafío a nivel nacional, de generar un correlato normativo que pueda dar unicidad en la definición y el abordaje de la violencia en el ámbito laboral y específicamente, la violencia por motivos de género.

Como se vio anteriormente, en el ámbito nacional, la Ley N° 26.485, de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales, contiene en su artículo 6°, entre las modalidades de violencia, a la violencia laboral. Sin embargo, aún con la sanción de esta norma, la conceptualización de la violencia por motivos de género en el ámbito laboral y su abordaje no ha sido unívoco, así podemos observar múltiples normativas en el sector del empleo público provincial. Asimismo, es importante

destacar que por fuera de esta normativa que protege a mujeres y LGBTI+, a nivel nacional no existe una norma nacional de carácter general que se ocupe de esta problemática salvo casos específicos de convenios colectivos de trabajo y leyes provinciales, lo que implica dispersión normativa, vacíos legales y ausencia de regulación.

Sumado a los desafíos normativos del Estado Argentino, se encuentran los desafíos institucionales y de políticas públicas, vinculados a la ratificación del C 190. Es por ello, y considerando las competencias del MMGyD, que surgió la decisión de trabajar con Empleo Público en la construcción conjunta de un Protocolo de Actuación para la Prevención, Orientación y Abordaje de las Violencias y el Acoso por Motivos de Género en el ámbito del sector público nacional, que pudiera ser lo suficientemente amplio para que los distintos organismos puedan adaptarlo a su realidad institucional y de esta manera garantizar estándares mínimos en la abordaje de la problemática.



3.1. Metodología para la construcción del Protocolo

En el mes de octubre del 2020, se dio inicio al proceso de conformación de una mesa de trabajo, con el objetivo de avanzar en una propuesta de Protocolo de actuación en relación a las violencias y acoso en el ámbito laboral de la Administración pública.

En dicho proceso de trabajo participaron representantes de Empleo Público (que a su vez integran la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato –CIOT-) y del MMGyD (Subsecretaría de Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Género y Secretaría de Políticas contra las Violencias por Razones de Género), que se mantuvieron en articulación y negociación constantes en relación con los puntos considerados centrales para el Protocolo a construir. Es importante destacar que, a la fecha se encontraban vigentes las Resoluciones de la Secretaría de Empleo público N°24/19 (referida a “Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género”) y la Resolución N° 170/19 (referida al “Protocolo de Actuación, Orientación, Abordaje

y Erradicación de la Violencia de Género en el ámbito de la Administración Pública Nacional") ambas destinadas al personal que se encuentra bajo relación de dependencia laboral en las jurisdicciones y organismos comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06. Estas resoluciones mantienen su vigencia en la actualidad

Uno de los principales puntos abordados durante la mesa de trabajo fue la posibilidad de elevar los estándares en derecho reconocidos por dichos Protocolos, pudiendo alcanzar los establecidos por el Convenio 190 de la OIT (que en ese momento aún no se había ratificado, habiéndose realizado a través de la Ley N° 27.580, el 15 de diciembre del 2020). En este sentido, se plantearon temas centrales como:

- Reconocer la importancia de la perspectiva de género.
- Necesidad de crear un área de recepción de consultas que fuera especializada y funcionara en forma independiente.
- Promover la amplitud probatoria para acceder a la licencia por violencia de género.
- Ampliar las personas alcanzadas por el Protocolo (incluir a todas las personas vinculadas laboralmente al sector público nacional, sin perjuicio de la forma en que se encuentren vinculadas), conforme lo establece el Convenio 190 OIT.
- Advertir que las situaciones de discriminación y las situaciones de violencia requieren abordajes diferenciados.

A partir de estos planteos iniciales, desde el MMGyD y desde Empleo Público se llevaron adelante intercambios con la finalidad de consensuar un documento único.

Luego, una vez aprobado el Protocolo Marco para el abordaje de las situaciones de violencia por motivos de género en el Sector Público Nacional, el MMGyD -como organismo rector en la temática- brinda asesoramiento técnico a los organismos que así lo solicitan. Asimismo, ha implementado herramientas para el fortalecimiento de la capacidad institucional de género de los organismos del Sector Público Nacional para abordar las situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral. Entre dichas herramientas, el MMGyD:

a) Elaboró lineamientos para la implementación del mencionado Protocolo, buscando que los organismos puedan acercarse al marco conceptual y legal aplicable en el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional. Además se brindó orientación a los equipos conformados o a conformarse para las distintas instancias de intervención en las situaciones de violencia por motivos de género: orientación/consultas/denuncia/investigación. El material contiene también, herramientas para acompañar las situaciones de violencia por motivos de género que las personas puedan estar atravesando por fuera del ámbito laboral y prevenir la violencia por motivos de género en el ámbito laboral, así como sensibilizar y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

b) Brindó la capacitación "Implementación del 'Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional"

La capacitación tuvo entre sus principales objetivos promover que cada organismo cuente con un área sustantiva a cargo del abordaje de situaciones de violencia por motivos de género y que dichas áreas se encuentren debidamente capacitadas. Asimismo, se buscó que lxs participantes puedan adquirir herramientas y recursos para la identificación, el asesoramiento, la orientación y atención de situaciones de violencia por motivos de género, que puedan conocer los recursos existentes en la temática y fortalecer las redes posibles para la intervención situada.

Por ello, la capacitación estuvo dirigida a los equipos de orientación, áreas de género conformadas o a conformarse, el personal de las direcciones de sumarios, las áreas de Recursos Humanos y otras

personas designadas en cada organismo del Sector público Nacional para dar cumplimiento al Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género.
Entre los contenidos brindados se trabajó en el marco conceptual de las violencias por motivos de género, conceptos y paradigma de intervención, nociones fundamentales de perspectivas de género y diversidad, así como nociones fundamentales de las violencias por motivos de género y el paradigma de abordaje integral de las violencias en la gestión estatal.

Además, se abordaron específicamente las violencias por motivos de género en el ámbito laboral, su marco normativo y conceptualizaciones, así como herramientas y lineamientos generales para los equipos conformados o a conformarse.

Sumado a ello, se trabajó sobre la importancia de las acciones de prevención de la violencia laboral por motivos de género y se esbozaron acciones posibles (Acciones de sensibilización/concientización, acciones de formación permanente, actividades de capacitación y actualización dirigido a las áreas).

Se trabajó, asimismo, en aspectos vinculados a la denuncia, la investigación y la adopción de medidas preventivas y sanciones ante las situaciones de violencia por motivos de género.

Por último, se abordó la violencia doméstica y su incidencia en el ámbito laboral.

La modalidad de la capacitación fue asincrónica, brindada a través de la plataforma del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) y tuvo una carga horaria de 24 hs. Entre las estrategias metodológicas se recurrió a la exposición teórica de los temas a tratar en cada unidad por parte de una persona experta en la temática, abriendo espacios para el debate grupal a partir de los contenidos trabajados en la clase.

En la primera Cohorte brindada en el año 2022, iniciaron 350 participantes pertenecientes a 64 organismos, de los cuales terminaron 206 pertenecientes a 58 organismos del Sector Público Nacional.

c) Puso en marcha un equipo para la gestión de casos individuales: Asimismo, el MMGyD recibe solicitudes de intervención en casos individuales de violencia por motivos de género en el ámbito laboral. En estos casos, y a partir de la aprobación del Protocolo Marco, la intervención es a través del enlace de género del organismo en cuestión, reforzando la capacidad del organismo de resolver la situación que se presenta, realizando acompañamiento y seguimiento del caso en la medida que sea necesario.

4. Principales aportes del Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional

4.1. Conformación y capacitación de las áreas competentes

El Protocolo promueve como una de las estrategias centrales para el abordaje de situaciones de violencia por motivos de género, que cada organismo cuente con un área sustantiva a cargo de dicha tarea, especialmente las violencias vinculadas con la modalidad laboral que pueda estar atravesando cualquier trabajadorx del organismo.

En este sentido, el MMGyD ocupa un lugar de organismo rector en la materia, capacitando a los equipos conformados o a conformarse.

ARTÍCULO 6- DE LAS ÁREAS COMPETENTES.

"Se deberá disponer de un equipo de orientación, un área de género y/o un área con competencia en la materia, con el objeto de brindar asesoramiento, atender las consultas y realizar derivaciones relativas a las situaciones abordadas por el presente protocolo. Quienes cumplan ese rol deberán regirse por los principios establecidos en el Artículo 5° del presente Protocolo. El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad capacitará a los equipos de orientación, estableciendo lineamientos generales en materia de asistencia a personas en situación de violencia por motivos de género y ofreciendo herramientas y materiales de formación para los equipos. Todos/as los/as trabajadores/as del Sector Público Nacional deberán ser debidamente informados de la existencia y forma de contacto de los equipos de orientación en funcionamiento en el organismo donde se desempeñe laboralmente, y de los procedimientos y canales habilitados para entrar en contacto con los mismos."

A continuación, se señalan las características que se consideran necesarias para la conformación de dichas áreas:

- Que sean visibles y accesibles.
- Que estén conformadas por equipos interdisciplinarios.
- Que tengan funciones específicas.
- Que promueva la formación y sensibilización permanente.

4.2. Acompañamiento, asesoramiento y orientación

El protocolo establece como responsabilidad de las áreas competentes, las tareas de **acompañamiento, asesoramiento y orientación.** El acompañamiento implica generar las instancias requeridas para abordar las situaciones que se presentan tanto en relación a lxs trabajadorxs que se encuentran en situación de violencia y se acercan a consultar, como en relación a aquellas situaciones detectadas por las personas que integran el ámbito laboral y son reportadas al área o equipo de orientación que esté dispuesto en la organización. Acompañar incluye, detectar, contener, asesorar y orientar según lo requiera el hecho relatado.

Al **asesorar** se brinda información no solo de recursos con los que se puede contar relativos al hecho que motiva la consulta, sino a todo aquello del orden del conocimiento, saberes, recursos materiales, legales, entre otros. Muchas situaciones que se presentan requieren de instrumentar estrategias para establecer un acompañamiento acorde o pertinente con la búsqueda de la resolución o transformación de la situación planteada, en ese sentido se va a **orientar**, es decir se van exponer cuales son aquellos recursos, en qué instancias, o momentos se debería acceder a ellos atendiendo a una estrategia que se supone resulta ser la más adecuada en relación a la intervención pensada ante a situación planteada.

Lejos de tener una forma única y cerrada, el **acompañamiento** es un trabajo que requiere pensar las situaciones y el rol de quienes acompañan y quienes estarán a cargo del caso. Saber que cada situación es distinta nos permitirá evitar generar soluciones preestablecidas que pueden no corresponderse con lo vivido por lx trabajadxr que se acerca al equipo de orientación. Cada situación es distinta e implica entonces implementar intervenciones situadas, atendiendo a las características individuales de la persona que vamos a acompañar.

Considerando el acompañamiento desde la perspectiva de los derechos humanos y de géneros, el abordaje se va a instrumentar partiendo del reconocimiento y el ejercicio de los derechos

atendiendo a las desigualdades existentes entre las personas por motivos de género. Esto implica que será importante tener en cuenta el impacto diferencial que ocasionan esas desigualdades, encontrándose muchas veces naturalizadas y por ello, dejan en situación de mayor vulnerabilidad a las mujeres y LGTBI+, que forman parte del ámbito laboral del cual formamos parte.

ARTÍCULO 7. RECEPCIÓN DE CONSULTAS- INSTANCIA DE ASESORAMIENTO Y PRIMERA ESCUCHA.

Instancia de consultas y orientación. Los equipos mencionados en el art. 6 recibirán las consultas de aquellas personas que requieran asesoramiento u orientación como consecuencia de atravesar situaciones de violencia de género, de conformidad con los artículos 3 y 4 del presente protocolo. En ese marco, se deberá:

a) Brindar asistencia de primera escucha, respetando y garantizando los principios rectores mencionados en el Artículo 5 del presente Protocolo.

b) Analizar la consulta recibida y de acuerdo a la información brindada, realizar un informe, en el que se expongan los hechos más relevantes, la valoración de los derechos afectados, la asesoría brindada, y los mecanismos de protección pertinentes, así como cualquier otra sugerencia que se considere adecuada.

c) El informe será elevado a la máxima autoridad del organismo en el que reviste a la persona en situación de violencia por motivos de género, siempre que así lo solicite o preste su conformidad para hacerlo, a fin de evaluar la posible tramitación de actuaciones administrativas y/o investigaciones sumariales que correspondieren.

d) Se llevará un registro de las consultas recibidas y semestralmente se elaborará un informe de carácter estadístico.

4.2.1. Principios Rectores en la intervención

Al desarrollar las acciones antes mencionadas, se deben tener en cuenta los principios rectores que el Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional establece en su artículo 5:

El abordaje ante situaciones de violencia por motivos de género se regirá por los siguientes principios:

a) Escucha activa y empática por parte de quien recibe las consultas, adoptando una actitud receptiva, sin críticas ni prejuicios, que favorezca la comunicación por parte de quien consulta, así como su participación en las decisiones para el diseño de una estrategia de intervención y acompañamiento.

b) Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia en sede administrativa, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá respetar la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

c) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla.

d) Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en todo trámite posterior a la consulta, realización de la denuncia administrativa, así como respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia, de las acciones legales que tiene derecho a emprender y medidas preventivas que puede solicitar.

e) Acceso a la información. Las personas que efectúen una consulta o presenten una denuncia tienen derecho a recibir información acerca del estado de las actuaciones, de las medidas adoptadas y de la evolución del proceso.

La escucha será clave en el momento del primer acercamiento que suele llamarse primera entrevista o primer encuentro, por eso también es referida, como primera escucha. Esta instancia debe ser tomada como una gran oportunidad para comenzar a acompañar a la persona que atraviesa una situación de violencia por motivos de género en el proceso de construir herramientas para atravesar esa situación y salir de ella, así como, para poder volver a un lugar de poder y protagonismo sobre su propia vida.

Asimismo, se deben evitar interferencias a partir de emitir juicios de valor sobre sus relatos, evitar inferencias que pueden reforzar los estereotipos que pudieron colocar a la persona en esa situación que nos plantea al relatar su situación de violencia.

Saber que el rol de quien escucha y asesora, es brindar herramientas a su alcance dentro de las normativas y recursos, como información de organismos existentes dentro y fuera del ámbito laboral a los cuales podamos derivar en la instancia de orientación. El rol de quien escucha no es tomar decisiones por las personas, tampoco resolver sus situaciones, el rol implica sostener y acompañar un proceso a través del cual las personas puedan recuperar autonomía y poder sobre cómo encauzar sus proyectos de vida.

En ese marco, es crucial no expulsar a la persona, que se pueda seguir sosteniendo un vínculo, que pueda ser incorporada en una actividad, reconstruir sus redes vinculares, que se sienta escuchada/se sepa acompañada, por todo ello, la primera escucha debe ser tomada como una gran oportunidad.

El lenguaje utilizado es importante en esa primera escucha, las palabras pueden traer consigo significados o interpretaciones que más que acompañar pueden resultar expulsantes. El uso del lenguaje puede que estigmatice, es decir vuelva a asignar un adjetivo, un calificativo de esa persona que la coloque nuevamente en situación de vulnerabilidad.

En tal sentido, la palabra víctima constituye un ejemplo de lo antedicho, se propone no utilizar la palabra víctima ya que ubica a la persona en un lugar de pasividad, cristalizado y que forma parte de su identidad. Al contrario, las posibilidades de actuar que tiene una persona sobre su propia realidad van a depender de múltiples factores externos, sociales, materiales, entre otros, que no necesariamente son constitutivos de su personalidad, sino que se trata de factores que debe sortear en el marco de la relación de poder que hoy le condiciona su acción. Se recomienda entonces cambiar la palabra víctima por persona en situación de violencia, de este modo se permite visibilizar que lo personal y lo social están interconectados y que desde ahí se conforma la subjetividad, destacando que en los espacios personales se juegan relaciones de poder y no son relaciones de poder aisladas.

En esa escucha, es importante evitar:

Realizar interpretaciones rápidas o que cierren sentido. Muchas veces la persona aún tiene formas de violencias naturalizadas y las interpretaciones rápidas sobre lo que está atravesando, pueden generar una expulsión y/o que se eleven las resistencias respecto de la intervención.

Dar indicaciones sobre qué hay que hacer o de qué forma hay que proceder. Si bien se trata de un acompañamiento, es la propia persona la que sabe qué será lo mejor para su vida. Es importante partir siempre de la escucha, de esta forma podemos asegurarnos saber cómo está entendiendo la persona la situación que le sucede, qué espera, qué desea, qué necesita, qué siente.

Usar la pregunta, las preguntas abiertas, pueden ayudar a entablar la conversación y dar lugar a que la persona pueda contar lo que le pasa y poner en palabras lo que siente. No poner en duda. Respetar los tiempos de cada persona en el proceso de relatar las situaciones de violencia vividas. En ese sentido puede suceder que la persona no pueda contar todo de una vez, que directamente haya cosas que no quiera compartir. Todo esto debe ser respetado, sin forzar ni apurar situaciones.

Pensar en la importancia de la pregunta nos remite a la noción de **revictimización**, muchas veces, solemos enunciar una cantidad de preguntas que podríamos haber evitado y con ello ahorrado el relato de lo vivido, el cual seguramente causa malestar a la persona en situación de violencia. Es necesario pensar qué es realmente importante que cuente la persona, dar tiempo a que cuente las cosas, no pedir que cuente lo mismo a varias personas. Registrar y sistematizar los datos ayuda a evitar volver con la misma pregunta.

Consideramos la importancia de crear un clima de confianza, de confidencialidad, todo lo que se dice allí queda en ese espacio de acompañamiento, en un espacio de escucha donde no se divulga lo que se exprese. Un espacio donde no se juzga, si en ese relato aparecen emociones, omisiones, la persona puede guardar cosas que no quiere contar porque puede no ser el momento para hacerlo, o puede no ser advertido como dato necesario a considerar. Puede tratarse de la primera vez que la persona decide expresar lo que le acontece, es entonces un momento privilegiado para la escucha y con lo que sale de allí comenzar a delinear el acompañamiento.

La confidencialidad también implica que no se debe brindar a tercerxs información de la persona que solicita acompañamiento ni de la situación expuesta sin su consentimiento previo. En situaciones donde un relato deba ser expuesto en un escrito y/o informe dirigido a otra área de la misma institución y/o de una institución ajena, con motivo del proceso de abordaje, solicitud de medidas o puestas en conocimiento, es importante reforzar el principio de confidencialidad a los fines de resguardar la información, preservar a la persona que la brindó y evitar cualquier tipo de divulgación de lo dicho.

Las tareas de **contención y orientación** remiten a lo trabajado sobre escucha activa, así como a la noción de acompañamiento, todo lo cual proporciona un marco para la intervención. Para llevar adelante este proceso será primordial que la persona se sienta contenida. Nos referimos a la posibilidad de que se construya un vínculo o contacto que permita conocer la historia de esa persona y acompañarla en el proceso, tanto en el reconocimiento de las violencias que atraviesa, como al momento de pensar su proyecto de vida. Es imprescindible tener presente todo lo que puede implicar para esa mujer o LGBTI+ poner en palabras lo que le sucede.

Es importante recordar, que el rol de quien escucha, será el de proveer información, contener, derivar y/o articular con otros organismos del Estado y/o instituciones que formen de la red de contención de la persona en situación de violencia. Reiterando la premisa que se brindan las herramientas para que sean las propias personas quienes tomen las decisiones sobre su vida y el proceso que atraviesan, que lo hagan de manera informada y contenida. Se trata de sostener, contener y acompañar un proceso a través del cual las personas puedan recuperar la toma de decisión en relación a la violencia que las atraviesa impactando en sus proyectos de vida, en su cuerpo, en su salud y en el desarrollo de sus relaciones interpersonales. También, saber y hacer saber que la transformación de su realidad caracterizada por situaciones de violencia tiene una **implicación individual**, en lo que respecta a la resignificación y visibilización de las relaciones de poder que la colocan en situación de vulnerabilidad, pero por sobre todo **la salida es colectiva.** Es con la red tanto afectiva, tanto institucional como comunitaria, por ello la contención debe estar centrada en generar un proceso de acompañamiento integral y así brindar las herramientas para que esa persona pueda construir otras opciones de vida.

Un aspecto necesario en todo este proceso de acompañamiento es el **acceso a la información como derecho,** con ello nos referimos al derecho que tiene toda persona a solicitar y recibir la información generada, administrada o en posesión de las autoridades, tanto públicas como privadas, quienes tienen la obligación de ponerla a disposición, divulgarla para su conocimiento público, sin que la persona necesite justificar su petición y sin que exista requerimiento al respecto. Cuando ocultamos información, desde un lugar de poder dentro de las instituciones laborales, ya sea privadas o estatales, estamos ejerciendo violencia institucional y en ese caso estaríamos siendo parte de la violencia que está atravesando la persona que se acerca a consultar por su situación.

Por último, cabe aclarar que en el marco de escucha con la persona en situación de violencia, pueden confluir situaciones que entrelazan el ámbito laboral y el ámbito doméstico. En este sentido, importa destacar la recurrencia e implicancia del ámbito doméstico en tanto impacta en el desarrollo laboral de la persona en situación de violencia por motivos de géneros.

Es importante tener presente que, si bien el Protocolo en análisis aborda las situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral, también, en el artículo 3 se deja en claro que*:* "aquellas personas que están vinculadas laboralmente al Sector Público Nacional y que se encuentren atravesando una situación de violencia por motivos de género por fuera del ámbito laboral, contarán con el acompañamiento del organismo en el que trabajen." Las situaciones de violencia por motivos de género por fuera del ámbito laboral pueden ser múltiples y variadas. Por el impacto que tiene la violencia doméstica en el mundo del trabajo y atendiendo a las previsiones del Convenio 190 de la OIT (de mitigar su impacto) en el presente trabajo, haremos hincapié en la violencia doméstica, abordando específicamente en el punto 6.5.

4.2.2. Circuito de abordaje integral de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral

Respecto de la recepción de consultas y encuadre de la situación, los equipos de orientación, áreas de género y/o áreas temáticas - áreas sustantivas - para el abordaje de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral, serán las encargadas de **recepcionar consultas** de aquellas personas vinculadas al organismo, que requieran escucha, atención, asesoramiento u orientación por estar atravesando una situación de violencia.

Como ya se mencionó en este documento, los equipos interdisciplinarios que intervendrán en las situaciones de violencia por motivos de género, deben contar con competencias, capacidades y aptitudes específicas para la atención de personas que atraviesan esta problemática, incorporando transversalmente la perspectiva de género y diversidad de modo tal que pueda construirse un proceso de acompañamiento y resolución desde un enfoque integral que priorice la restitución de todos los derechos.

En este marco, se realizará la **evaluación de riesgo**. Cuando hablamos de evaluación de riesgos, nos referimos a un instrumento que permite analizar el nivel de riesgo que se desprende de una situación de violencia en función de una serie de indicadores, ya sea de manera manual o utilizando un sistema electrónico. El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad ha elaborado un Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (SICVG) que ofrecerá a los organismos competentes para la atención de casos de violencias de género de todo el país un módulo para realizar esta evaluación de manera automática. El sistema realiza una medición automática del riesgo a partir de dos dimensiones principales:

1) La amenaza, que comprende la existencia de conductas violentas, la frecuencia, el inicio y la vigencia de cada tipo de violencias

2) La vulnerabilidad, que abarca determinadas características económicas, sociales, sociodemográficas y psicológicas y además, circunstancias que rodean a la persona en situación de violencia y los efectos que producen en ella.

Los indicadores de riesgo que integran este sistema para casos de violencia por motivos de género se encuentran disponibles en la Resolución 48/2021 del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad.

¿Cómo identificar si estamos frente a una situación de violencia por motivos de género en el ámbito laboral?

Es menester remitirse al artículo 1 del Convenio 190 de la OIT, el que identifica que los actos de violencia se consideran por motivos de género cuando:

- Van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género,
- Cuando afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado.
- Cuando entre la/s persona/s agresora/s y la persona agredida, haya un vínculo laboral o en ocasión del trabajo, sin importar que haya diferencia jerárquica entre ambxs. Es decir, el agresor puede ser el empleador, un superior jerárquico, un par o bien un subordinado de la persona en situación de violencia.
- Vale aclarar que habrá relación laboral en la etapa de acceso al empleo (contiene esto la instancia de entrevista para el acceso al trabajo); durante el ingreso (se contiene aquí la instancia de exámenes preocupacionales, asignación de tareas y categorías, otras) la permanencia y el egreso del trabajo, pudiendo haber manifestaciones de Violencia Laboral en todos estos momentos.

En relación a los **recursos y herramientas** para el abordaje integral de la violencia en el ámbito laboral, la construcción del **informe** adquiere una gran importancia debido a que mediante el mismo, además de sistematizar información relevante sobre los hechos relatados por la persona en situación de violencia y detallar las actuaciones del equipo interviniente, se pueden también realizar consideraciones, recomendaciones y solicitudes de medidas administrativas protectorias de los derechos de las personas en situación de violencia por motivos de género. Por todo ello, esta herramienta adquiere un lugar de jerarquía en la construcción del abordaje integral, que podrá ser utilizada por los equipos interdisciplinarios dispuestos para el acompañamiento de personas en situación de violencia por motivos de género.

Para la realización del informe, es clave llevar un **registro confidencial de las situaciones abordadas** y los marcos de acción acordados y llevados adelante contando con el consentimiento de la persona a los fines de no reiterar preguntas ni revictimizar a la persona.

Finalmente, contar con un exhaustivo conocimiento y mapeo de los circuitos estatales es fundamental para construir abordajes integrales y situados frente a situaciones de violencia por motivos de género. Es necesario crear y fortalecer redes amplias y heterogéneas que puedan formar parte de lo que anteriormente se denominó circuitos de abordaje integral, ofreciendo distintos servicios que puedan vincularse directa o indirectamente con la resolución de la problemática.

Una **guía de recursos** reúne servicios especializados de instituciones sanitarias (salud integral, salud mental, de consumo problemático), socioeducativas, de empleo, judiciales, de respuesta habitacional, servicios locales/territoriales que abordan la temática de género, diversidad, violencias, y dispone de distintas propuestas como grupos de apoyo, dispositivos de

asesoramiento legal, actividades recreacionales y/o de capacitación y acompañamiento para personas en situación de violencia.

En tal sentido se sugiere dar uso al Recursero Federal que ofrece el Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidades de la Nación (MMGYD). Esta herramienta contiene información acerca de espacios, organismos, instituciones, áreas, que se dedican a la asistencia y acompañamiento a las mujeres y lbgtti+ que estén atravesando situaciones de violencias por motivos de géneros.

4.3. Acciones de Prevención en la Violencia por motivos de género en el ámbito laboral

Como se señaló en el apartado 2, el cambio de paradigma que conlleva el C 190 de la OIT, implica que la violencia y el acoso laboral por motivos de género son comprendidas en el marco de patrones de asimetría del poder, constitutivos de la intersección entre el sistema capitalista y patriarcal. Así, se hace hincapié en los factores sociales u organizacionales como elementos significativos para la perpetración de la violencia, y puntualmente, la organización del trabajo. Para desandar ese camino de normas organizacionales asimétricas y que toleran o propician la desigualdad de géneros, poniendo las bases para violencias mayores, se torna central el trabajo de PREVENCIÓN.

Trabajar sobre la prevención de la violencia por motivos de género, implica detectar las violencias que se encuentran naturalizadas, que reproducen desigualdades estructurales entre los géneros, produciendo violencia y vulneración de derechos hacia las mujeres y LGBTI+, no solo desarmar roles de género, sino también, poder comenzar a construir entre todes nuevas prácticas sociales y discursivas, más igualitarias y libres de violencias, desde un paradigma transformador.

En ese camino, resulta necesario atender a ciertas estrategias para el diseño de un plan de prevención cualquiera sea el ámbito laboral del que se trate, dicho plan deberá comprender:

1. Estrategias de promoción: se sugiere la utilización de materiales gráficos para su instalación en las organizaciones del mundo del trabajo. Materiales tales como: afiches, folletos, que brinden datos que proporcionen información acerca de a que se hace referencia cuando se habla de las situaciones de violencia enmarcadas en el acoso, el maltrato, la desigualdad, y a su vez visibilicen: posibles acciones/ respuestas al interior de la organización.
2. Estrategias formativas: en este caso la sugerencia apunta al diseño y concreción de espacios de formación y sensibilización con formato de talleres, conferencias, foros, entre otras estrategias de capacitación, cuyos contenidos y estrategias pedagógicas apuntes a las especificidades que puedan establecen según la relación de poder que ocupa en el ámbito donde desarrolla sus tareas laborales. En ese sentido es importante diferenciar a quienes irán dirigidas, es decir destinadas a lxs trabajadorx, funcionarixs y/o empresarixs.
3. Estrategias estatutarias: en esta sugerencia lo que se pretende es destacar el valor aquello que se estipula como noción o saber a partir del cual se tomarán diversas medidas para su reconocimiento y eventual tratamiento. En ese sentido pensamos en estudios de prevalencia de las violencias en la institución o ámbito laboral del que se trate, evaluación de medidas contempladas en el protocolo, construcción de reglamentación oficial y programas con enfoque de géneros contemplando el lenguaje, no sexista, sensible a los géneros.

Teniendo en cuenta dichas estrategias, el artículo 9° del protocolo, establece la necesidad de que el área competente en la materia al interior de cada organismo desarrolle acciones de prevención, que incluyan acciones de concientización, campañas, cursos y otras instancias de capacitación sobre prevención de la violencia por motivos de género y el contenido del protocolo.

Es por ello que, desde el MMGYD se definieron líneas de acción con el objetivo de impulsar a los diferentes organismos a desarrollar propuestas de acciones concretas, de acuerdo a un abordaje situado, que contemple las características del espacio en el que se van a poner en práctica dichas líneas.

En ese sentido, en los lineamientos para la implementación del Protocolo se aportan y proponen la realización de una serie de acciones concretas de intervención, entre ellas, talleres de capacitación y/o sensibilización, destinados a personal de los organismos, para concientizar del carácter estructural de la violencia por motivos de género y comprometer a todos los actorxs involucradxs en el cambio social para la erradicación de la violencia de género.

4.4. Denuncia, investigación, medidas preventivas y sanción

Una denuncia forma parte de una **estrategia que se construye con la persona en situación de violencia** por motivos de género. Esa construcción puede llevar un tiempo, el necesario para fortalecer su autonomía e iniciar y sostener un proceso judicial.

4.4.1. Recepción de la denuncia

Además de la instancia de consultas, el artículo 8 del Protocolo establece que las personas en situación de violencia laboral por motivos de género podrán realizar una denuncia administrativa. Para ese fin, se deben seguir los mecanismos establecidos en cada entidad, jurisdicción u organismo para la tramitación de denuncias.

En ese marco, se recomienda que cada organismo elabore y difunda un folleto informativo sobre el proceso para iniciar una denuncia administrativa por violencia laboral por motivos de género. Ese material debe contener información sobre las formas procesales o los mecanismos que constituyen la boca de entrada a la investigación previa a un proceso sumarial. Esta boca de entrada puede ser única o puede permitirse que las denuncias ingresen por múltiples vías, pero en todo caso estas instancias deben ser detalladas con claridad.

Por otro lado, se recomienda que el folleto informativo contenga información clara sobre otros aspectos del proceso que le permitirán a la persona en situación de violencia definir si prefiere radicar una denuncia que pueda dar lugar a la instrucción de un sumario. En particular, para organismos dentro de la Administración Pública Nacional, en los cuales regirá el Decreto 456/2022 - Reglamento de Investigaciones Administrativas, **el folleto informativo deberá identificar el nombre completo y el cargo de la autoridad superior que, en función del artículo 41 del Reglamento, debe dictar el acto administrativo resolviendo la instrucción o no de sumario**. Asimismo, debe identificar la autoridad competente que deberá dictar la resolución del caso bajo el artículo 122 del Reglamento, así como los integrantes del servicio jurídico permanente que deberán emitir el dictamen previo. Esto podría permitir que la persona en situación de violencia laboral por motivos de género evalúe si las mismas autoridades podrían ejercer tales funciones de una manera parcial o desfavorable a su postura.

Finalmente, el folleto debe aclarar cómo un sumario administrativo podría relacionarse con un proceso penal. En particular, se debe advertir claramente la posibilidad de que, en caso de que la investigación revele información de que se haya cometido un delito de acción pública contra la persona en situación de violencia, el instructor sumarial tenga la obligación de tomar medidas para que se efectúe la denuncia del caso ante la autoridad policial o judicial. Por otro lado, se debe advertir también de los efectos que podrán tener las resoluciones finales de procesos penales

sobre la resolución de un sumario administrativo. Esto podría permitir que la persona en situación de violencia evalúe los riesgos y ventajas de realizar una denuncia administrativa, una denuncia penal o ambas.

4.4.2. Investigación con perspectiva de género

Por otro lado, el mismo artículo 8 establece que en los procesos administrativos debe garantizarse la confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y reserva de las actuaciones.

Asimismo, a fin de garantizar el principio de imparcialidad, se recomienda que todo el proceso de investigación sumarial cuente con perspectiva de género. Esta mirada se debe incorporar en las siguientes instancias del proceso:

1. En general, se recomienda que la denunciante siempre sea escuchada personalmente por la persona que instruye el sumario, siempre que así lo requiera, y que su opinión sea tenida en cuenta durante la investigación y por la máxima autoridad al tomar una definición sobre la instrucción de un sumario.
2. Cuando se tome la declaración de la persona denunciante en carácter de testigo. En particular, se debe evitar realizar preguntas redundantes y tomar una postura agresiva hacia la persona en situación de violencia que sugiera su responsabilidad por los hechos. En procesos sumariales, se recomienda permitir que la persona en situación de violencia cuente con acompañamiento de su confianza durante cualquier acto, audiencia o pericia. Asimismo, en una investigación sumarial, también se debe evitar llevar adelante un careo con un testigo denunciante, en los términos de los artículos 90, 91 y 92.
3. Al momento de valorar la prueba. Se debe implementar el principio de amplia libertad probatoria, ello implica que se deberán tener en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los hechos de violencia laboral por motivos de género, en particular la ausencia de testigos de los hechos más allá de la propia persona denunciante. En ese marco, cobra especial importancia la declaración testimonial de la persona denunciante.
4. No se admitirá prueba referida a los antecedentes o conductas de la persona denunciante que no se encuentre vinculada o no resulte pertinente para esclarecer el hecho denunciado. Cuando se investiguen hechos de violencia sexual, el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona denunciante cuando la fuerza, la amenaza, la coacción o el aprovechamiento coercitivo del entorno haya impedido brindar un genuino consentimiento. Tampoco se podrá investigar, producir prueba o realizar interrogatorios dirigidos a indagar acerca del pasado sexual de quien presentó la denuncia, o aspectos de su vida privada que no tengan vinculación con los hechos investigados.
5. Evaluaciones con relación a la persona denunciante. Cuando se ordene la realización de informes médicos, psicológicos y psiquiátricos sobre la persona denunciante, se deberá contar con su consentimiento informado. De no contar con su consentimiento, en ningún caso se debe servir de esa circunstancia para desacreditar sus dichos o impedir la investigación.
6. Se recomienda permitir que la persona denunciante cuente con acompañamiento de su confianza o del área de consultas durante un proceso sumarial cuando se llama a la persona a ratificar la denuncia administrativa.
7. Se recomienda que, si la máxima autoridad del organismo se ve obligadx a realizar una denuncia penal en función de lo dispuesto en el Reglamento de Investigaciones Administrativas u otra norma procesal específica del organismo, se le informe al área de consultas de esta obligación y de la denuncia realizada. En ese marco, se recomienda que ante una denuncia penal obligatoria, el área de consultas le informe a la persona denunciante de lo sucedido y le brinde asesoramiento y acompañamiento a la persona durante el proceso penal, si así lo requiera.
8. Al momento de dictar una resolución del caso y disponer una sanción. Se recomienda que, al evaluar la gravedad de la falta se considerará el tipo de violencia ejercida y su intensidad,

duración y frecuencia. Asimismo, si bien no será necesario contar con una relación jerárquica para encontrar que existe un hecho de violencia laboral por motivos de género, se recomienda que, al momento de definir una sanción, la función de la persona denunciada agrava los hechos cuando entre ésta y la persona en situación de violencia existe una relación de superioridad jerárquica. Finalmente, se recomienda que si en un proceso sumarial, existiera, por parte de la máxima autoridad, un apartamiento de las recomendaciones establecidas en el informe final de lx instructorx sumarial, tal decisión sea fundamentada.

4.4.3. Medidas preventivas

El artículo 10 del Protocolo prevé la solicitud y establecimiento de medidas preventivas, a disponerse por el área de Recursos Humanos, por fuera de un proceso de denuncia formal que, eventualmente, pudiera derivar en la instrucción de un sumario administrativo.

En este sentido, el artículo establece que la persona en situación de violencia por motivos de género puede solicitar la modificación del lugar y/u horario de prestación de servicio, a fin de resguardar su integridad física y/o psicológica y/o la de su círculo de confianza.

Para estas medidas, que se dispondrán directamente desde el área de Recursos Humanos, se recomienda que cada área de consultas establezca un proceso para presentar una solicitud de medidas de protección al área de Recursos Humanos. En ese marco, el área de consultas podrá presentar, cuando la situación revista gravedad y requiere de la adopción de medidas urgentes, un informe detallado respecto de las medidas de protección solicitadas. Se recomienda que el área de Recursos Humanos disponga la medida solicitada siempre que el informe del área de consultas detalle la verosimilitud de los hechos denunciados y las razones que justifican la necesidad de adoptar las medidas preventivas en el caso.

Asimismo, en tanto son medidas adoptadas por fuera de una investigación sumarial, **será importante asegurar que, cuando las mismas se adopten con respecto al agresor, no constituyan medidas disciplinarias**, ya que éstas deben imponerse únicamente por las causas contempladas en las condiciones que se establecen en la ley 25.164 (en el caso de la Administración Pública Nacional). Por otro lado, y continuando con casos de la Administración Pública Nacional, los traslados y suspensiones de agresores se podrán imponer únicamente a partir de un proceso sumarial.

Cuando, mediante el informe del área de consultas, se solicite una medida que afecte al agresor, se recomienda que el área de Recursos Humanos evalúe la gravedad y la urgencia de la aplicación de la misma en función de los siguientes factores:

1. La naturaleza de los hechos denunciados:
    a) Grado de violencia del o los incidentes;
    b) Duración y frecuencia del o los incidentes;
    c) Si el trato discriminatorio u hostigamiento es ambiental, verbal, físico o sexual.

2. Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona denunciada:
    a) Si hay o no abuso de autoridad, y
    b) La posición de la parte supuestamente afectada (edad, nivel de experiencia, posición en la institución, entre otros).

En caso de que la persona en situación de violencia solicite el traslado del agresor o la suspensión provisoria de sus funciones, el área de consultas deberá informarle a la persona consultante que tales medidas sólo se podrán disponer en el marco de un proceso sumarial. En ese proceso, se

recomienda que la autoridad competente de la investigación sumarial interprete los artículos 53 y 54 del Reglamento de Investigaciones Administrativas para la Administración Pública Nacional a la luz de los estándares de la ley 26.485. En particular, el artículo 30 de esa ley establece que, en todo proceso judicial o administrativo por un hecho de violencia por motivos de género,

> "el/la l/la juez/a tendrá amplias facultades para ordenar e impulsar el proceso, pudiendo disponer las medidas que fueren necesarias para indagar los sucesos, ubicar el paradero del presunto agresor, **y proteger a quienes corran el riesgo de padecer nuevos actos de violencia**, rigiendo el principio de obtención de la verdad material."

En ese entendimiento, la competencia de le instructore sumarial para disponer un traslado o para suspender al agresor provisoriamente debe tener en cuenta las dificultades que genera para el esclarecimiento del hecho denunciado que la persona en situación de violencia se encuentre expuesta al riesgo de padecer nuevos hechos de violencia por parte del agresor.

Finalmente, si la persona en situación de violencia realiza una denuncia judicial, es posible que la persona, el/la juez/a interviniente podrá disponer medidas de protección, que deberán ser respetadas y acatadas también en el lugar de trabajo en caso de que corresponda.

La Ley N° 26. 485 prevé las siguientes **medidas de protección para las personas en situación de violencia por motivos de género** (que pueden ser adoptadas en cualquier fuero, sea civil, penal, laboral):

- Prohibición de acercamiento del presunto agresor al lugar de residencia, trabajo, estudio, esparcimiento o a los lugares de habitual concurrencia de la persona que se encuentra en situación de violencia.
- Restitución inmediata de los efectos personales, si la persona se ha visto privada de los mismos (en el caso de que haya tenido que abandonar su lugar de residencia y hayan quedado sus objetos personales allí, por ejemplo, ropas, instrumentos de trabajo, documentación personal, y todo lo que necesite para poder vivir).
- Ordenar a la fuerza pública el acompañamiento de la persona en situación de violencia, a su domicilio para retirar sus efectos personales.
- Prohibir al presunto agresor la compra y tenencia de armas, y ordenar el secuestro de las que estuvieran en su posesión.
- Medidas de seguridad en el domicilio de la persona (Consigna Policial, rondines).
- Prohibir al presunto agresor enajenar, disponer, destruir, ocultar o trasladar bienes gananciales de la sociedad conyugal o los comunes de la pareja conviviente.
- Exclusión de la parte agresora de la residencia común, independientemente de la titularidad de la misma.
- Reintegro al domicilio de la persona si ésta se había retirado, previa exclusión de la vivienda del presunto agresor.
- Cuota alimentaria provisoria.
- Suspensión provisoria del régimen de visitas.
- Ordenar al presunto agresor abstenerse de interferir, de cualquier forma, en el ejercicio de la guarda, crianza y educación de lxs hijxs.
- Disponer el inventario de los bienes gananciales de la sociedad conyugal y de los bienes propios de quien ejerce y padece violencia. En los casos de las parejas convivientes se dispondrá el inventario de los bienes de cada uno.
- Otorgar el uso exclusivo a la persona que se encuentra en situación de violencia, por el período que estime conveniente, del mobiliario de la casa.
- En caso que la persona en situación de violencia fuere menor de edad, el/lx juez/x, mediante resolución fundada y teniendo en cuenta la opinión y el derecho a ser oída del niño, niña o de la adolescente, puede otorgar la guarda a un miembro de su grupo familiar, por consanguinidad o afinidad, o con otros miembros de la familia ampliada o de la comunidad.

- Otras medidas necesarias para garantizar la seguridad de la persona que se encuentra en situación de violencia, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación, agresión y maltrato.

4.4.4. Represalias

La represalia consiste en una acción por parte de lxs superiores de la persona denunciante que perjudica a esx trabajadorx materialmente, y que haya sido tomada como consecuencia de un accionar de la persona denunciante en pos de garantizar su derecho al trabajo en condiciones libres de violencia por motivos de género. Estas acciones suelen tener efecto de disuadir a la persona en situación de violencia de denunciar los hechos de violencia. Sin embargo, resulta importante destacar que los actos del/la superior pueden constituir una represalia aún si, a pesar de ello, la persona decide avanzar en denunciar o visibilizar la situación.

Las acciones adversas del/la superior pueden incluir, entre otras:

- amenazas, advertencias o retos vinculados al trabajo
- presiones y/o amenazas para rescindir el contrato de trabajo
- medidas disciplinarias injustificadas
- restricción en permisos, licencias, horarios, horas extras, salario
- calificaciones negativas o peores que en períodos anteriores sin justificación
- traslados no solicitados a espacios de trabajo o tareas menos valoradas por la persona
- informes falsos a los medios sobre la persona
- denuncias legales falsas contra la persona
- mayor grado de supervisión cotidiana hacia la persona
- remover sus responsabilidades de supervisión
- acciones adversas (como medidas disciplinarias o despidos) contra integrantes de la familia de la persona
- trato vejatorio delante de otras personas en el trabajo
- negar el acceso a la capacitación
- daño o sabotaje en la tarea de la persona
- desvalorización cotidiana de su tarea
- formas de intimidación, como llamados al domicilio particular de la persona

Asimismo, es importante señalar que los hechos que motivan al/la superior a tomar tal medida pueden incluir diversas acciones por parte de la persona en situación de violencia. Estas incluyen:

- visibilizar haber padecido una situación de violencia en el trabajo o socializar información sobre el hecho con otres compañeres de trabajo
- realizar una denuncia administrativa o judicial
- amenazar con quejarse de o denunciar una situación de violencia
- hablar con compañeres de trabajo para reunir prueba de un hecho de violencia laboral por motivos de género
- oponerse a, o incumplir, una orden de un/a superior que la persona cree que constituye un acto discriminatorio o de violencia por motivos de género
- solicitar medidas de protección en el marco de un proceso de investigación o consulta
- participar como testigo en un proceso judicial o administrativo de investigación de hechos de violencia laboral por motivos de género
- resistir avances sexuales no-consentidos
- intervenir ante situaciones de acoso sexual de otres
- quejarse de brechas salariales discriminatorias

En algunos casos, puede ser difícil comprobar que un acto perjudicial hacia la persona en situación de violencia se realizó como consecuencia de algunas de estas acciones de la misma. Se recomienda que ante un informe del área de consultas que demuestre prima facie una situación de violencia laboral por motivos de género de base (denunciada o no), se presuma que cualquier acto por parte de un/a superior que perjudique a la persona en situación de violencia dentro de los 6 meses luego de acercarse al área de consultas, o de los 6 meses luego de atravesar la situación de violencia, si no realice una consulta, constituye una represalia.

Finalmente, al definir que todo acto de represalia constituye, también, un hecho de violencia laboral por motivos de género, el Protocolo habilita a la persona en situación de violencia a recurrir al mismo circuito de consulta y denuncia que se establece para el resto de los hechos de esta índole.

4.5. ¿Qué hacer desde el Sector Público Nacional frente a la violencia doméstica?

El Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional, en el art. 3. párr. refiere que:

> Asimismo, las personas que están vinculadas laboralmente al Sector Público Nacional y que se encuentren atravesando una situación de violencia por motivos de género por fuera del ámbito laboral, contarán con el acompañamiento del organismo en el que trabajen.

Dicho artículo, leído a la luz de los principios y ejes en el abordaje integral de las violencias por motivos de género, nos permite pensar en distintas medidas, entre ellas:

- **Asesorar, acompañar y contener e incluso implementar medidas de seguridad cuando el caso lo requiera,** teniendo en cuenta, además, que la persona agresora en el ámbito doméstico, puede también compartir el espacio laboral con la persona en situación de violencia.
- **Ponerla en contacto con recursos**, haciendo las articulaciones necesarias, pudiendo recurrir a la recursera federal que surge del presente documento.
- **Sensibilizar a sus compañerxs para evitar ser objeto de comentarios y/o actitudes estigmatizantes o revictimizantes**, contando a estos efectos con las acciones de prevención detalladas en el punto 3.

Para el desarrollo de estas tareas, aplica la información incorporada en el punto 3 del presente documento al referir a las acciones de: acompañamiento, orientación y asesoramiento, así como prevención.

Asimismo, dentro de las formas de mitigar y acompañar la violencia doméstica en el ámbito del sector público nacional se encuentra la posibilidad de gozar de licencia por violencia de género, así como adoptar criterios de flexibilidad horaria que permitan a la persona la asistencia a turnos de profesionales en virtud de la situación de violencia, asistencia a audiencias, pericias u otras diligencias o instancias administrativas o judiciales (artículo 14 del Protocolo).

4.5.1. Licencia por violencia de género

La licencia por violencia de género, es una **medida de carácter protectorio** que se otorga a lxs trabajadorxs -previa solicitud de la misma-, frente a una situación de violencia por motivos de género. Estas licencias le permiten a la persona suspender temporalmente la obligación de trabajar conservando **intacto su derecho al cobro del salario** hasta su reingreso, evitando así un actitud expulsiva, apuntando a **acompañar de manera integral,** a lxs trabajadorxs que se encuentren atravesando violencia por motivos de géneros.

El tiempo que admite la licencia suele ser necesario para tomar la distancia operativa imprescindible para reordenar tanto los sentimientos respecto lo vivido, como ocuparse de trámites administrativos y/o judiciales y/o atenciones médicas y terapéuticas que pueda tener la persona a raíz de la situación de violencia por motivos de género vivida. Así como, todo lo vinculado al reordenamiento de las tareas de cuidado que dependan de la persona afectada, pudiendo ocuparse de todo ello sabiendo que su puesto de trabajo no corre riesgos.

En este sentido, en el ámbito de la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, mediante el Decreto 214/2006, se establece:

Artículo 147 bis.- LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

La licencia laboral por violencia de género será otorgada con goce íntegro de haberes y por un plazo de hasta QUINCE (15) días corridos por año. Dicha licencia podrá prorrogarse por igual período por única vez, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento. Para el otorgamiento de la licencia el agente deberá presentar constancia de la denuncia policial o judicial debiendo el organismo empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

Cuando el agente lo requiera, podrá modificarse el lugar y/o horario de prestación de servicio,

y, en caso de compartir lugar de trabajo con el victimario/a, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre este último.

El uso de la licencia por violencia de género no afectará la remuneración que corresponda abonar al agente, ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que el mismo tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente.

Con el objetivo de brindar acompañamiento a quien sufra violencia intrafamiliar y/o doméstica, el Estado Empleador y las Entidades Sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo General, elaborarán a través de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT Central) un Protocolo de Actuación e Implementación de la Licencia por Violencia de Género. Dicha Comisión, a su vez, podrá requerir información con fines estadísticos a las Áreas encargadas de receptar las solicitudes· de licencia) por violencia de género de cada jurisdicción comprendida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, respetando éstas últimas el derecho a la intimidad de los agentes denunciantes.

La presente licencia alcanzará a todo el personal en relación de dependencia laboral con las jurisdicciones u organismos comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

(Artículo incorporado por Cláusula Primera del Anexo (IF-2018-62091483-APN-MPYT) del Decreto N° 1086/2018 B.O. 03/12/2018).

En el marco de este reconocimiento, tomar la licencia por violencia de género implica acceder a un período de suspensión del vínculo laboral por un lapso de 15 días corridos, período que podrá prorrogarse por la misma cantidad de días por única vez, con goce de haberes y sin afectación de otros derechos como el tiempo de trabajo a efectos previsionales.

A fin de poder acceder al goce de la licencia, el mencionado Decreto establece como requisito presentar copia de denuncia policial o judicial, situación que debe revisarse a la luz de nuevos estándares en la materia, que refieren a la amplitud probatoria en las situaciones de violencia por motivos de género (art. 31 Ley N° 26.485), así como moverse del modelo de abordaje estatal que se centró en la denuncia individual en sede policial y/o judicial como mecanismo privilegiado.

4.5.2. Reconocimiento de la licencia por violencia de género en el Protocolo Marco. Estándares probatorios

El Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional promueve que los organismos que no tengan Licencia por violencia de género la adopten rápidamente, estableciendo estándares para la acreditación de situaciones de violencia de género que remiten al principio de amplitud probatoria. En este sentido, se establece que se puede acreditar la existencia de violencia por motivos de género, de la siguiente manera:

- Informe de intervención al que refiere el artículo 7 inc. A);
- Informe de servicios sociales;
- Informe de organismos especializados;
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la persona afectada;
- Denuncia ante sede judicial o policial.

El texto completo del protocolo puede consultarse en: Decisión Administrativa N° 1012/21. Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional.

5. Relevamiento de experiencias de implementación del Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional

Con el objetivo de conocer las experiencias de implementación del Protocolo Marco, se realizó un relevamiento entre organismos nacionales que forman parte del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género. El cuestionario constó de 19 preguntas, algunas abiertas y otras cerradas, y fue respondido por 23 organismos del Sector Público Nacional.

En primer lugar, se buscó conocer si los organismos cuentan con un Protocolo específico, si el mismo fue aprobado a partir del Protocolo Marco o tiene vigencia anterior, si aplican directamente el Protocolo Marco o retoman su contenido. En segundo lugar, se apuntó a relevar la existencia tanto de áreas específicas como de equipos especializados que aborden la problemática y la implementación del protocolo, se preguntó cómo están conformados, qué tareas desarrollan, si realizan acciones de prevención, entre otras. En tercer lugar, quisimos conocer los circuitos de abordaje integral de los organismos, si prevén el abordaje de la violencia doméstica, cómo son estos acompañamientos, cuál fue su experiencia de implementación del protocolo. Finalmente, se consultó sobre buenas prácticas y desafíos en el abordaje integral de la violencia laboral por motivos de género, y si percibieron cambios en los organismos a partir de la implementación del protocolo.

En relación con existencia de un protocolo específico para el abordaje de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral, el 52% de los organismos que participaron cuenta con un protocolo propio, de los cuales el 10 recuperan en ellos el Convenio 190 de la OIT y 9 el Protocolo Marco (Fundamentos, Marco Normativo, Principios Rectores, Abordaje Integral, Instancias de consulta y denuncia). El 48% de los organismos encuestados aplica el Protocolo Marco directamente (11 organismos).

Respecto de la conformación de equipos para el abordaje de la violencia laboral por motivos de género que se abocan a la implementación del protocolo, el 83% cuenta con un equipo fijo, mientras que el 17% no. Estos equipos se caracterizan por ser interdisciplinarios en la totalidad de los casos, y están conformados principalmente por psicólogxs, abogadxs y trabajadxs sociales, y en menor medida profesionales de las ciencias sociales (antropólogxs, sociólogxs, lic. en relaciones de trabajo). En 8 respuestas se destaca la trayectoria o formación en temáticas vinculadas a la violencia de género por parte de lxs integrantes del equipo interdisciplinario.

Otro punto a destacar es que el 91% de los organismos encuestados tiene un área de género especializada, de las cuales el 48% depende de Unidades de Gabinete o Presidencia del organismo, un 38% se encuentra bajo la órbita de Recursos Humanos y el 14% restante depende de áreas de Derechos Humanos o Institucionales.

Lxs profesionales que integran las áreas de género, además de realizar acompañamientos ante situaciones de violencia, realizan acciones de prevención de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral (el 96% de los organismos que participaron del relevamiento manifestaron realizar acciones de prevención). Entre ellas, se destacan:

- Capacitación de Ley Micaela para el personal de la organización (Ley n° 27.499)
- Capacitaciones y talleres de sensibilización (virtuales y presenciales) de las violencias por motivos de género y Ley de Identidad de Género.
- Capacitación y difusión interna del Protocolo Marco para personal afín (Recursos Humanos, áreas de género, entre otras).
- Difusión y sensibilización a través de comunicaciones internas, afiches, folletería, charlas abiertas para empleadxs y autoridades, sobre violencias de género, Protocolo Marco, recursos estatales, entre otros.
- Capacitación y charlas sobre implementación del Cupo Laboral Travesti Trans (Ley n° 27.636)

En relación con existencia de un circuito para el abordaje de las violencias, el 91% de los organismos cuenta con circuitos específicos para el abordaje de la violencia laboral por motivos de género. En la mayoría de los casos, el circuito consta de la recepción de las consultas y de la programación de una entrevista para la realización de la primera escucha. Luego se elaboran las posibles estrategias de intervención según la situación planteada y se llevan a cabo las acciones acordadas con la persona en situación de violencia. A continuación, fragmentos de algunas de las respuestas:

> "La persona trabajadora que atraviesa una situación de violencia se comunica con el área, por mail o por teléfono. Se realiza una primera entrevista por teléfono o personalmente, se indaga sobre la situación, si la persona que ejerce la agresión es trabajadora o no. A partir de allí se toman líneas de acción, dependiendo la situación. Si la situación lo requiere se articula con RRHH o con las jefaturas. Se considera la licencia de violencia por razones de género en el caso en que sea necesaria, si se recomienda el inicio de sumarios, denuncias, etc. Todas las medidas se toman en conformidad con la persona. Se realizan seguimientos de las situaciones".

> [El Área Género del organismo es] "la puerta de entrada para las entrevistas y abordajes. Según la situación y pedido de quien consulta se despliegan estrategias de intervención, articulando con todas las áreas necesarias. En el caso de que la consultante desee iniciar denuncia administrativa, se acompaña su descargo con informe del equipo de la Unidad, a sobre cerrado se dirige a Rrhh, quien

> da intervención a la ciot y a sumarios llegado el caso. Todo el proceso es acompañado por el equipo de la Unidad para facilitar el acceso a la información".

> "El organismo cuenta con una guía de implementación del Protocolo Marco de abordaje de violencias por motivo de Género y el circuito se inicia con la recepción de consulta al Equipo de Orientación quien luego de la primera escucha cumpliendo con los principios rectores brinda el asesoramiento y acuerda la estrategia institucional con el área de RRHH e informa a la persona los caminos posibles según la situación, las implicancias de cada opción, las posibles instituciones con las que se articulará, etc".

A su vez, dichos protocolos contemplan el abordaje de la violencia doméstica en los siguientes puntos:

- Escucha, acompañamiento y contención de la persona que está atravesando una situación de violencia doméstica.
- Asesoramiento legal y articulación con otros organismos e instituciones que cuenten con programas de apoyo y abordaje integral de las violencias.
- Formulación de informes, asistencia para realizar la denuncia.
- Implementación de la licencia por violencia por motivos de género (mencionada por la totalidad de organismos que cuentan con protocolos).

Cabe destacar una medida de abordaje de la violencia doméstica, vinculada con el incumplimiento de la cuota alimentaria por parte de unx trabajadorx del organismo

> "Nuestros protocolos nos dan el marco normativo para la intervención de la empresa frente a las personas deudoras alimentarias, quienes son trabajadores de la empresa y son deudores alimentarios se interviene como en una denuncia por violencia económica, asegurando que esa persona trabajadora cumpla con su obligación (embargo de sueldo) y tiene como obligatorio la realización de un curso de 4 encuentros sobre deberes y obligaciones parentales dictado por personal especializado en el trabajo con varones que ejercen violencia por motivos de género."

Ante la pregunta sobre las experiencias de abordaje de situaciones concretas desde la existencia del protocolo, un 17% dijo no haber sido notificados de situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, mientras que un 83% tuvieron experiencias de abordaje. Los organismos acuerdan respecto del carácter contingente y específico de cada situación que requirieron estrategias diversas según el caso. Sin embargo, vemos que las acciones implementadas están principalmente orientadas al asesoramiento y acompañamiento (en el caso de consultas y/o denuncias), sanciones, reorganización laboral, medidas de protección y desvinculación de la persona agresora, entre otras. Asimismo, un organismo destaca que "en un porcentaje mayoritario de las denuncias/consultas se generan espacios de sensibilización en el grupo laboral donde estos hechos ocurrieron."

En lo relativo a situaciones de violencia doméstica, destacaron la contención y el seguimiento de la persona que había atravesado la situación de violencia. Además, dos organismos relataron sus intervenciones en los casos en los que la persona agresora de la violencia de género en el ámbito doméstico era empleada del organismo:

> "En otra situación que implicaba violencia de género por parte de un compañero directo que era pareja a su vez de la mujer que atravesaba la situación se intervino con el equipo y autoridad directa y se movió de lugar de trabajo a la persona que violentaba, también hubo un seguimiento de la situación, asesoramiento, derivación y protección."

> "En general las intervenciones por violencia doméstica han sido positivas, en el caso donde los denunciados son trabajadores de la empresa una de las primeras medidas a implementar son la obligación de realizar un tratamiento psicoeducativo especializado para varones que ejercen violencia lo que facilita el monitoreo del riesgo y la necesidad de implementar mayores medidas. Si

> ambos son trabajadores de la empresa se toman además medidas inmediatas de resguardo internas, además del cumplimiento de las medidas cautelares otorgadas por la justicia. En varios casos los tratamientos tuvieron resultado positivo, en otros hemos procedido con la desvinculación de la persona trabajadora."

Entre las dificultades que reportan en la implementación del protocolo, la más mencionada es aquella vinculada con los desafíos que impone la falta de recursos físicos (conectividad, presupuesto, recursos, alcance territorial extenso) y técnicos (falta de recursos humanos, profesionales especializados y formados en la problemática) para abordar integralmente situaciones de violencia en el ámbito laboral o doméstica; tal como relata un organismo:

> "Algunas dificultades con las que nos encontramos a la hora de acompañar situaciones son dificultades de acción frente a situaciones de violencia hacia/desde el personal de empresas tercerizadas dentro del organismo (como por ejemplo: seguridad, limpieza). Falta de condiciones y recursos para la ejecución de acciones mediatas e inmediatas (...) como por ejemplo, no contar con una oficina física, pocos profesionales para la intervención en el equipo, cantidad de denuncias/consultas realizadas por semana, entre otras."

En segundo lugar, aparecen elementos como el estigma, el prejuicio, la desconfianza y el desconocimiento, que pueden devenir en reticencia o temor a hablar o exponerse a situaciones revictimizantes por parte de personas que están atravesando una situación de violencia de género, lo cual dificulta la implementación correcta del circuito de abordaje.

Finalmente, los organismos encuestados mencionan dificultades del orden de lo legal/jurídico, en un caso vinculada a la falta de reglamentación del protocolo en la institución, y en otro a los obstáculos impuestos por el sistema judicial a la hora de otorgar, por ejemplo, una medida cautelar, lo cual dificulta la protección de la persona en situación de violencia por parte de la institución que pretende acompañarla.

Si bien se evidencia que aún existen desafíos en la implementación de protocolos de abordaje integral de las violencias por motivos de género, los organismos también destacan buenas prácticas susceptibles de ser replicadas por otros, por ejemplo:

- Acompañamiento, escucha activa, paciente y empática.
- Seguimiento de la situación y contacto con la persona en situación de violencia (con su consentimiento).
- Otorgamiento de la licencia por motivos de género, y posibilidad de flexibilizar las condiciones de la misma según la persona lo requiera.
- Articulación entre áreas dentro del organismo.
- Incorporación de la figura de "consulta", o espacio consultivo ante una eventual situación de violencia, y la confidencialidad en todo momento del proceso de consulta/denuncia.
- Conformación de un equipo formado y especializado en la problemática.

Para concluir, el relevamiento apuntó a conocer si los organismos pueden identificar cambios luego de la implementación del protocolo, respecto al modo en el que se abordan las situaciones de violencia por motivos de género. Entre estos, se destacan transformaciones en dos aspectos:

1. **Fortalecimiento del abordaje integral** de situaciones de violencia de género al interior de las instituciones en relación con el orden administrativo de las intervenciones; el reordenamiento institucional y articulaciones internas, el contar con más herramientas para el abordaje; la mejora constante de los circuitos, ante el aumento de los niveles de consulta ante la mayor visibilización de la problemática.
2. **Visibilización de las violencias por motivos de género** como una problemática social interseccional y compleja, que habilita el debate y el diálogo en torno a otros temas que

exceden a la implementación del protocolo propiamente dicho, como cuidados y licencias, estereotipos de género, techo de cristal, división sexual del trabajo, entre otros.

> “Los primeros cambios son los "políticamente correctos". La implementación de los protocolos y la capacitación y obligación de cumplirlos por parte de las personas con gente a cargo impulsó que muchas micro violencias dejen de ocurrir. Con el correr del tiempo de implementación de los protocolos, y los procesos diversos de sensibilización que realizamos con todo el personal, empezamos a ver cambios más estructurales. Ya las situaciones graves de violencia no cuentan con la complicidad o el silencio del resto. Incorporar la perspectiva de género transversal en la empresa permite también que se deje de minimizar las violencias. Asimismo, las constantes sensibilizaciones que realizamos abiertas de "cómo detectar y acompañar a una persona que sufre violencia por motivos de género" motivó a un grupo muy grande de la empresa a ser parte de la prevención y el no mirar para otro lado, tenemos una masa trabajadora importante que se involucra.”

Retomando lo dicho a lo largo del documento, y reponiendo sobre las experiencias de implementación del Protocolo Marco por parte de organismos estatales, en el siguiente apartado se presentan algunos desafíos en el abordaje integral de las violencias en el Sector Público Nacional.

6. Desafíos en el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector público Nacional

Considerando el camino recorrido, advertimos oportunidades y estrategias que deben ser profundizadas y/o reforzadas. Entre ellas:

6.1. Acciones vinculadas a la reparación

El artículo 10 del Convenio 190 OIT establece que es obligación de los estados que ratifiquen: “prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces”.

Asimismo, el derecho a obtener reparación se encuentra reconocido en diversos instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos, a saber: Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 8), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 2), Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (Artículo 6), Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (Artículo 14), Convención sobre los Derechos del Niño (Artículo 39), Convención Interamericana sobre Derechos Humanos (Artículo 25), Convenio de La Haya relativo a las leyes y usos de la guerra terrestre (Artículo 3), Protocolo Adicional a los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949 relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales (Artículo 91) y el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional (artículos 68 y 75).

Inicialmente, los alcances del derecho de reparación fueron interpretados de manera literal como “devolver a las víctimas el estado de cosas anterior a la violación de sus derechos”. Como muchas violaciones a los derechos humanos implicaban la afectación del derecho a la vida de la víctima, y por ende no era posible tal restauración, la jurisprudencia fue inclinándose por entender a la reparación como un sinónimo de indemnización (esto es, una suma de dinero por los perjuicios físicos y psicológicos causados por la violación de derechos, o por la pérdida de oportunidades).

Sin embargo, en los últimos años -en el marco de los movimientos de víctimas de violaciones a los derechos humanos en la región- la jurisprudencia internacional ha ido reformulando los alcances del derecho a la reparación en términos más amplios para incluir la noción de **“reparación integral”**. De esta manera, la reparación comprende un abanico más amplio de acciones y medidas, que no tienden sólo a reparar los aspectos materiales o cuantificables del daño, sino que abarcan los aspectos subjetivos y emocionales, tanto individuales como comunitarios.

Desde el MMGyD se hace hincapié en que los profesionales de la abogacía deben atender a dos dimensiones del proceso que son centrales para la “**reparación integral**”. En primer lugar, un aspecto central se vincula con el modo en que tramita una causa judicial y si, en dicho marco, se respetan los derechos en tanto víctimas de delitos (ver Ley n° 27.372 de Derechos y Garantías de las Personas Víctimas de Delitos). El hecho de iniciar un proceso u obtener una sentencia (aún cuando sea condenatoria) no es en sí mismo reparador si no es acompañado de un proceso en el que se escuchó a la víctima y/o sus familiares, se les brindó información sobre el estado de la causa y su desenvolvimiento, se les permitió expresar su voz en instancias decisivas, se le preguntó qué quería o esperaba obtener en el marco del proceso. Estos son aspectos centrales que disminuyen las posibilidades de revictimización.

En este sentido, algunos autores han trabajado la idea de que el proceso judicial tiene un potencial *“simbolismo reparador*”, ya que la reparación no debe ser entendida como un acto o una acción aislada, sino como un *proceso* que debe buscar “el reconocimiento individual y colectivo de los derechos ciudadanos de las víctimas, así como el restablecimiento del lazo comunitario o la cohesión social que permita que los sujetos desarrollen estilos de vida de acuerdo a sus intereses y tradiciones”.

En segundo lugar, la reparación también estará determinada por el resultado del proceso. Allí es donde resulta fundamental trabajar con la víctima de un delito (o con sus familiares) en la identificación y/o construcción de la demanda. No todas las personas quieren o esperan lo mismo del sistema de justicia. Nunca debe asumirse cuáles son las necesidades de cada persona y debe preguntarse expresamente cuál es su expectativa. En este punto, es clave trabajar coordinadamente con profesionales de otras disciplinas que puedan acompañar el proceso de búsqueda de justicia y reparación. Muchas veces será en ese marco en donde se construya con más claridad la demanda.

Estos mismos aspectos de la reparación mencionados en relación a causas judiciales, son aplicables en los procesos administrativos vinculados a las situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral. En los cuales, cuando la persona en situación de violencia es escuchada y su necesidad es considerada a los fines de la construcción de la demanda, el proceso puede tener un efecto reparador y restitutivo de derechos.

Asimismo, otra de las dimensiones de la reparación es la **indemnización**, que tiene como objetivo compensar los perjuicios económicamente evaluables que sean consecuencia de violaciones de derechos humanos. Esta medida debe concederse de forma apropiada y proporcional a la gravedad de la violación y a las circunstancias de cada caso. Como organismo rector en la implementación del Protocolo marco, hemos podido conocer casos en los cuales la situación de violencia implicó una afectación económica, y al abordar su demanda o necesidad de intervención desde el organismo de origen, se trabajó una compensación económica.

Además, algunos organismos ante situaciones de violencia por motivos han solicitado talleres sobre masculinidades, estereotipos de género y vínculos, con el objetivo de re-pensar conductas organizacionales que refuerzan las desigualdades de género. Estos talleres pueden considerarse una buena práctica en términos de reparación, ya que pueden oficiar como **garantía de no repetición** de situaciones de violencia de género, que también hace a una dimensión de la reparación.

Todas estas son formas incipientes de medidas reparatorias en la implementación de esta política pública. Consideramos que es un momento oportuno y propicio para continuar trabajando en

formas de reparación que incluyan otros aspectos y/o dimensiones. Además, entre las dimensiones de la reparación, se encuentra la necesidad de considerar las **medidas de satisfacción** que se dirigen a reparar, en cuanto fuera posible, el daño inmaterial que no tiene un alcance pecuniario y, por lo tanto, no se puede valuar económicamente. Además, pretenden tener repercusión social a través del reconocimiento público de la responsabilidad estatal y la difusión de lo sucedido.

6.2. Acciones vinculadas a la transversalización de la perspectiva de género en la instancia sumarial

Como se trabajó en el apartado 6, la persona en situación de violencia por motivos de género podrá denunciar los hechos vividos, si así lo desea, instando la tramitación de un sumario en el que se investigue lo sucedido y se apliquen las sanciones correspondientes.

En la tramitación del mencionado sumario, regirá el Decreto 456/2022, Reglamento de Investigaciones Administrativas. **Dicho Reglamento fue aprobado en el mes de Agosto del año 2022, teniendo en consideración las previsiones del Protocolo Marco aprobado por Decisión Administrativa 1012/2021 cuando los hechos investigados refieran a situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito laboral,** lo cual significa un importante avance en términos de incorporación de la perspectiva de género en la investigación de los hechos.

No obstante ello, y a pesar de esta remisión expresa que hace el Reglamento, en las instancias de asesoramiento técnico brindadas por el MMGyD, ha sido una consulta reiterada de los organismos del Sector Público Nacional la ausencia o falta de perspectiva de género al momento de investigar en las actuaciones sumariales, lo que muchas veces supone no solo la revictimización de la persona en situación de violencia, sino también la no aplicación de estándares probatorios existentes en la materia.

En este sentido, es importante destacar los derechos y garantías mínimas a tener en cuenta en procedimientos judiciales y administrativos surgen de la Ley 26.485. En este sentido, el artículo 16 dispone el principio de amplitud probatoria “teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos”. Asimismo, el artículo 31 refiere que, al momento de resolver se han de considerar los indicios graves, precisos y concordantes que surjan, lo cual invita a realizar un análisis sobre el contexto.

Es por ello, que consideramos que uno de los grandes desafíos es transversalizar la perspectiva de género en la instancia sumarial, a fin de garantizar el acceso a una respuesta estatal no discriminatoria en casos de violencia por motivos de género, que incorpore los estándares en derecho de la Ley 26485 y el Convenio 190 OIT, ambos recogidos en el Protocolo Marco.

Por ello, nos propusimos llevar a cabo una capacitación a brindar conjuntamente con la Procuración del Tesoro Nacional, que involucre sólo a las direcciones de sumarios, que ayude a incorporar nuevas destrezas para investigar y tener por acreditados hechos en el proceso administrativo, a la luz de la perspectiva de género y los nuevos estándares en derecho.

6.3. Acciones vinculadas al monitoreo, seguimiento y evaluación

De acuerdo con la Guía de Planificación y Seguimiento de Gestión de Políticas Públicas con Perspectiva de Género y Diversidad (2022) desarrollada por la Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional de Jefatura de Gabinete de Ministros y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, es fundamental implementar un proceso de planificación estratégica en la cadena de valor pública (y de las acciones que se realicen en el marco de los programas y acciones) como así también un proceso de seguimiento y monitoreo. El proceso de seguimiento es una actividad

permanente que permite monitorear el estado de implementación de una acción o política y requiere que se generen insumos y actividades que permitan generar la información nutra dicho proceso.

En términos sintéticos, y sin pretensión de describir exhaustivamente lo que se requiere para **diseñar un proceso de seguimiento**, es necesario:

a) Realizar una **revisión crítica de la planificación de la perspectiva de género y diversidad** y la cadena de valor público. En relación a los elementos de la cadena de valor público, nos referimos a detallar analíticamente los insumos y recursos destinados a la implementación de una acción pública (en este caso, el Protocolo), los aspectos vinculados al proceso de implementación, los productos (las acciones estatales que llevamos adelante como organismo) y los resultados que alcanza.

b) **Definir qué dimensiones se busca monitorear.** Para el caso del Protocolo, se podrá definir como dimensiones a ser monitoreadas la conformación y capacitación de las áreas competentes; las acciones de acompañamiento, asesoramiento y orientación; los acompañamientos en el marco del circuito de abordaje integral de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral; las acciones de prevención y las acciones de denuncia, investigación, medidas preventivas y sanción, entre otras.

c) Seguidamente, se deberán operacionacionalizar esas dimensiones de análisis, es decir, **traducir esas conceptualizaciones a variables e indicadores**, definiendo el alcance temporal, geográfico e institucional del monitoreo periódico. Cabe destacar que los indicadores pueden ser cuantitativos (numéricos) o cualitativos, y debe procurarse que estos sean comparables, accesibles, válidos, medibles y fiables. Los indicadores cualitativos pueden ser un insumo fundamental para indagar en la calidad de la acción que llevamos adelante, considerando por ejemplo la experiencia de la población destinataria.

d) Para realizar la operacionalización de las dimensiones de análisis y definir los indicadores, es fundamental **revisar las fuentes de información disponibles**, como ser los registros administrativos y/o encuestas específicas que pueda desarrollar el organismo. En todo momento, el resguardo de la confidencialidad es fundamental y se deberán sistematizar datos a nivel estadístico, agregado.

e) Asimismo, es fundamental definir **roles y responsabilidades** dentro del organismo en relación a la producción de los indicadores, el proceso de seguimiento y los circuitos institucionales de reporte (pensando en su trazabilidad y continuidad en el tiempo).

f) Por último, es deseable construir para el Protocolo, un instrumento de evaluación. La evaluación es un componente fundamental para el fortalecimiento de la gestión pública, en tanto genera un aporte en relación a los cambios y transformaciones (impactos) que la acción pública genera.

Referencias bibliográficas

- Cardona, Arroyave & Ramírez. Procesos de reparación, entre la reparación estatal y la recuperación comunitaria (2019). Colombia, El Ágora USB, Revista de Ciencias Sociales 19.

- Iniciativa Spotlight. De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina (2021). Buenos Aires; Oficina de país de la OIT para la Argentina.
- Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministros y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). Guía de Planificación y Seguimiento de Gestión de Políticas Públicas con Perspectiva de Géneros y Diversidad. Buenos Aires: Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- Sosa, Fabiana. El convenio 190 OIT por un mundo del trabajo libre de violencias. Boletín Nº 22 (2020). Ciudad Autónoma de Buenos Aires Observatorio de Género en la Justicia, Consejo de la Magistratura CABA.
- Malacalza, Laurana, "Violencia contra las mujeres y políticas públicas" (2020). En: Dossier. Los feminismos en la actualidad.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2016). Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en organizaciones empresariales.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). Resultados obtenidos en la Encuesta de Prevalencia de Violencia contra las Mujeres. Informe final. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/encuesta-de-prevalencia-de-violencia-contra-las-mujeres
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género 2020-2022. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/plan_nacional_de_accion_2020_2022.pdf.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género 2022-2024. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/08/pna_2022_2024.pdf.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). Protocolo Marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el Sector Público Nacional. Lineamientos generales para su implementación. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/noticias/protocolo-marco-para-el-abordaje-de-las-violencias-por-motivos-de-genero-en-el-sector

Programas y políticas vinculadas al abordaje integral de las violencias por motivos de género en el ámbito laboral

Como decíamos, el MMGyD ha apostado a fortalecer el paradigma de abordaje integral e interseccional de las violencias por motivos de género y modificar las condiciones estructurales que (re)producen estas violencias, a través de programas y líneas de acción concretas, aplicables a la violencia laboral y vinculadas a las obligaciones del Convenio 190, considerando que las mujeres y LGTBI+ siguen conformando un grupo especialmente afectado por la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales.

Por su parte, en el artículo 4°, párrafo 2°, apartado b) del C190 se establece que los miembros deberán "velar porque las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso", mientras que el apartado c) se refiere a la adopción de una estrategia integral para prevenir y combatir la violencia y el acoso. En este sentido, en el estudio reciente de la Iniciativa Spotlight *Desafíos para la implementación del Convenio num. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina* se analizan a la luz de las obligaciones contraídas, la institucionalidad y las políticas públicas del Estado Argentino, abordando -entre otros- programas del MMGyD.

Siguiendo con dicho análisis y considerando los ejes de trabajo propuestos en los Planes Nacionales de acción contra las violencias por motivos de género, podemos a referir a los siguientes programas:

Programas vinculados al eje sobre prevención de las violencias por motivos de género

1. CAMPAÑA NACIONAL DE PREVENCIÓN "ARGENTINA UNIDA CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO"

La campaña tiene el objetivo de interpelar el sentido común y promover la reflexión acerca de las distintas modalidades de violencias, entre ellas la doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, en el espacio público, mediática y pública-política. La iniciativa está orientada a convocar a la ciudadanía a formar parte activa de las estrategias para poner fin a las violencias por motivos de género y a promover la identificación cotidiana de las violencias de género y de las múltiples estrategias que pueden desplegarse para impedir su reproducción.
Más información disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/argentina-unida-contra-las-violencias-de-genero.

2. CAMPAÑA DE CONCIENTIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

El MMGyD junto con la Iniciativa Spotlight lanzó una campaña que busca concientizar acerca de la importancia de prevenir y eliminar la violencia por motivos de género en el mundo laboral. La propuesta bajo el lema «Trabajemos sin violencias» busca alcanzar el compromiso colectivo de empleadoras y empleadores, trabajadoras y trabajadores, organizaciones y gremios para unirse contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con una fuerte visibilidad de la violencia simbólica. (Materiales en: https://www.youtube.com/watch?v=MYkKafuuGI0).

3. FORMACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO MARCO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

El MMGyD, durante el 2022, desarrolló la primera cohorte de capacitación para la implementación del Protocolo Marco a través de la plataforma del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP). Se alcanzó a más de 200 personas de 65 organismos del Sector Público Nacional. Esta iniciativa de formación tiene entre sus objetivos promover que cada organismo cuente con un área sustantiva a cargo del abordaje de situaciones de violencia por motivos de género y fortalecer la capacitación y especialización de los equipos de orientación y áreas de género existentes o a conformarse en cada organismo. Asimismo, y a instancias de los organismos del Sector Público Nacional que lo requieran, se brindan talleres de sensibilización en la temática y encuentros de asesoramiento técnico para la implementación de sus protocolos y/o para el abordaje de casos complejos.

4. LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO MARCO PARA EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) tiene una función rectora en su implementación. Por ello, se elaboraron Lineamientos generales para todas las áreas género de los organismos del SPN, siendo una herramienta para: Acercarse al marco conceptual y legal aplicable en el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector público nacional; Brindar orientación a los equipos conformados o a conformarse para las distintas instancias de intervención en las situaciones de violencia por motivos de género; Acompañar las situaciones de violencia por motivos de género que las personas puedan estar atravesando por fuera del ámbito laboral; Prevenir la violencia por motivos de género en el ámbito laboral, así como sensibilizar y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.
Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/05/_protocolo_vg_en_la_apn_-_lineamientos_para_su_implementacion.docx_4.pdf

5. PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNEROS EN EL TRABAJO, EL EMPLEO Y LA PRODUCCIÓN “IGUALAR”

El programa tiene como propósito reducir las brechas y segregaciones estructurales de género que existen en el mundo del trabajo mediante el diseño, implementación y coordinación de políticas públicas cuyo objetivo sea promover mayores estándares de igualdad en el trabajo, en el empleo y en la producción. Está dirigido a: Sector empresarial, Sector público, Sector sindical; Sector de la economía social y solidaria y de la economía popular. Más información disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-igualar

6. PROGRAMA INTERMINISTERIAL DE ABORDAJE INTEGRAL DE LAS VIOLENCIAS EXTREMAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

Lanzado en 2020 en conjunto entre el MMGyD, el Ministerio de Seguridad de la Nación y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, el Programa constituye una estrategia nacional para abordar de manera articulada y coordinada la problemática de los femicidios, travesticidios y transfemicidios desde una perspectiva multiagencial e interseccional. En este marco se creó el Consejo Federal para la Prevención y el Abordaje de Femicidios, Travesticidios y Transfemicidios para el abordaje integral y articulado de los distintos organismos del Estado Nacional, de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en materia de prevención, investigación, sanción, asistencia y reparación de los femicidios, travesticidios y transfemicidios y de otras violencias extremas. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/prog-intermin-de-abordaje-integral-de-las-violencias-extr-por-mot-de-genero

7. ESCUELAS POPULARES DE FORMACIÓN EN GÉNERO Y DIVERSIDAD "MACACHAS Y REMEDIOS"

El Programa brinda apoyo económico y acompañamiento técnico a proyectos de formación en género y diversidad desarrollados por organizaciones sociales, culturales y entidades de todo el país. Los proyectos deben enmarcarse dentro de los ejes temáticos: cuidados; violencia por motivos de género. Su objetivo principal es fortalecer la capacitación de mujeres y LGBTI+ para propiciar, desde la producción de saberes colectivos, la deconstrucción de estructuras discursivas, prácticas y formas de relación que reproducen y perpetúan las violencias por motivos de género. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-articular

Programas vinculados al eje sobre asistencia y abordaje integral de la violencia por motivos de género

1. PROGRAMA ACOMPAÑAR

El Programa tiene como objetivo promover la independencia económica de las mujeres y LGBTI+ que se encuentran en riesgo por situación de violencia por motivos de género. Consiste en el acompañamiento integral para el fortalecimiento psicosocial por parte de equipos interdisciplinarios de las Unidades de Acompañamiento (UdA), conformadas por provincias, municipios y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y el apoyo económico equivalente a un Salario Mínimo, Vital y Móvil por un período de seis meses consecutivos, destinado a crear, en el corto y mediano plazo, condiciones básicas para la construcción de proyectos de vida sin violencias.
Mayor información disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-acompanar
Información estadística del programa se encuentra disponible en: https://tableroacompanar.mingeneros.gob.ar/

2. PROGRAMA PRODUCIR

El Programa tiene como objetivo promover el desarrollo de proyectos de vida con independencia económica de mujeres y LGBTI+ que atraviesen o hayan atravesado situaciones de violencias por motivos de género, mediante el fortalecimiento o creación de proyectos productivos y de unidades económicas llevadas adelante por organizaciones comunitarias. Consta de una transferencia económica equivalente al valor de una determinada cantidad Salarios Mínimos, Vitales y Móviles, destinado a Organizaciones con y sin personería jurídica, y en el apoyo técnico a las organizaciones para contribuir al desarrollo de las actividades productivas. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-producir

3. LINEA 144

La Línea 144 es un dispositivo federal de asistencia, acompañamiento, asesoramiento en materia de violencia de género, en cumplimiento con lo establecido en la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y personas LGBTI+ en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Es un servicio gratuito que funciona las 24 horas del día, los 365 días del año, en todo el país. A través de este dispositivo se abordan todos los tipos y modalidades de violencias descritos en la Ley 26.485: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política, doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica, mediática, en el espacio público, y digital o telemática. Más información en: https://www.argentina.gob.ar/generos/linea-144

4. RED DE ASISTENCIA INTEGRAL DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

La Red de Asistencia Integral de las Violencias por Motivos de Género implementa políticas de prevención, asistencia y protección para todos los tipos y modalidades de violencias, junto a los municipios, Trenes Argentinos, Ministerio de Transporte, organizaciones sociales y comunitarias, provinciales y locales, con el fin de acercar las políticas públicas en materia de género y diversidad a cada rincón del país. Esta Red está conformada por dispositivos donde mujeres, LGBTI+, familiares y personas allegadas de quienes están viviendo situaciones de violencia de género pueden acercarse para consultar, recibir asesoramiento y asistencia por parte de equipos interdisciplinarios. Cuenta con 5 dispositivos en la provincia de Buenos Aires en puntos de alta circulación de personas.

5. PROGRAMA GENERAR PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN TODO EL PAÍS

Con esta medida se busca robustecer las áreas de género y diversidad de los gobiernos locales y provinciales. El Programa contempla el apoyo económico y la asistencia técnica para proyectos orientados a la transversalización del enfoque de igualdad en la diversidad en las políticas públicas locales. Incluye, además, la transferencia de recursos en el marco de un trabajo articulado e integral para el fortalecimiento institucional, contemplando componentes de capacitación, evaluación de indicadores y articulación de políticas, entre otros. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa_generar

6. PROGRAMA ARTICULAR PARA EL FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

El Programa busca consolidar las redes de articulación entre el Estado y las organizaciones sociales para potenciar el abordaje integral de las violencias y desigualdades por motivos de género. Para ello acompaña a organizaciones sociales en la formulación e implementación de proyectos en ámbitos comunitarios vinculados con las violencias de género, la organización de los cuidados y la promoción de la diversidad a través de transferencias de recursos económicos y la asistencia técnica. Está dirigido a organizaciones sociales especializadas en género y diversidad que trabajen en ámbitos comunitarios o que aborden dentro de su área temática y en su comunidad específica de intervención, problemáticas de género y diversidad.
Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-articular

7. SISTEMA INTEGRADO DE CASOS DE VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO (SICVG)

En el marco de los mencionados Planes de Acción, se destaca la creación e implementación del Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género, una aplicación web diseñada para registrar el trabajo de asistencia a personas en situación de violencia que realizan organismos especializados en todo el territorio nacional. Consiste en una herramienta de carga y visualización de información, que es utilizada actualmente tanto por los diferentes programas del ministerio como por otras áreas locales de género del país que han suscrito al mismo mediante convenios.
El SICVG no tiene como único objetivo la generación de estadísticas, aunque está diseñado para poder elaborarlas, sino que se propone instar a la gestión eficiente y articulada de los casos de violencia por motivos de género en cada una de las jurisdicciones; es decir, mejorar la respuesta estatal en los casos de violencia por motivos de género.
Datos estadísticos públicos del SICVG disponibles en:
https://tablerosicvg.mingeneros.gob.ar/
Informe estadístico global del SICVG disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/02/informe_estadistico_sicvg_2022_.pdf

Programas vinculados al eje protección y fortalecimiento del acceso a la justicia

1. PROGRAMA ACERCAR DERECHOS (PAD)

El Programa busca dar respuestas integrales a las necesidades de las mujeres y LGBTI+ que se encuentran en situación de violencia por motivos de género, para todos sus tipos y modalidades. Es una política de cercanía que fortalece el acceso a los derechos y al sistema de justicia desde una perspectiva interseccional e intercultural. Consiste en la creación de equipos especializados interdisciplinarios en todo el territorio nacional que trabajan con el objetivo de favorecer el acceso a derechos y al sistema de justicia de mujeres y LGBTI+.
Más información en: https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-acercar-derechos#:~:text=El%20Programa%20Acercar%20Derechos%20.
Información estadística del programa se encuentra disponible en: https://tableropad.mingeneros.gob.ar/

2. CUERPO DE ABOGADAS Y ABOGADOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género realiza el patrocinio de aquellas situaciones de violencia por motivos de género en función a la evaluación realizada por parte del Programa Acercar Derechos (PAD) del MMGyD. Tanto el Cuerpo de Abogadas/os para Personas en Situación de Violencia por Motivos de Género como el Programa Acercar Derechos, son programas que buscan fortalecer el acceso a la justicia y a los derechos de quienes atraviesan o se encuentran en contextos de violencia de género.

3. PROGRAMA PARA EL APOYO URGENTE Y LA ASISTENCIA INTEGRAL INMEDIATA PARA CASOS DE VIOLENCIAS EXTREMAS POR MOTIVOS DE GÉNERO (PAU)

Tiene por objeto asistir integralmente a través de una prestación económica, asistencia psicológica, asesoramiento legal, articulación para traslados inmediatos y la asistencia para la tramitación de la reparación prevista en la Ley 27.452 a personas, del grupo familiar y/o allegadas, de víctimas de violencias extremas por motivos de género que lo soliciten. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/programa-para-el-apoyo-urgente-y-la-asistencia-integral-inmediata

4. REPARACIÓN ECONÓMICA PARA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES HIJOS E HIJAS DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (RENNYA)

La ley N° 27.452 de Reparación económica para niños, niñas y adolescentes hijos e hijas de víctimas de violencia de género (RENNYA) tiene como objetivo proteger a hijas e hijos de mujeres víctimas de femicidio o de homicidio en contexto de violencia intrafamiliar o de género para crecer en un ambiente sano y libre de violencias. El programa está destinado a adolescentes y jóvenes hasta los 21 años, o personas con discapacidad sin límite de edad. Disponible en:
https://www.argentina.gob.ar/desarrollosocial/programas/rennya

5. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO PARA DISPOSITIVOS TERRITORIALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE PERSONAS EN CONTEXTO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El Programa busca apoyar, fortalecer y consolidar la Red de hogares, refugios y dispositivos de protección a través del financiamiento de proyectos para la refacción, equipamiento y ampliación de estos dispositivos. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero/prog-fortalec-para-disp-territor-de-protec-integ-de-personas

6. PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL ACCESO A DERECHOS PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO

El Programa busca garantizar el acceso a derechos de travestis, transexuales y transgénero a través de la atención, acompañamiento y asistencia integral, en condiciones que aseguren el respecto de su identidad y expresión de género. A partir del año 2021 el programa contempla un apoyo económico para que travestis, transgéneros y transexuales que se encuentran en una situación de vulnerabilidad extrema puedan solventar necesidades básicas de manera inmediata. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/generos/programa-de-fortalecimiento-del-acceso-derechos-para-personas-travestis-transexuales-y

7. CENTROS TERRITORIALES INTEGRALES DE POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Junto al Ministerio de Obras Públicas impulsamos la creación de Centros Territoriales Integrales de Políticas de Género y Diversidad en las 23 provincias y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA). Están integrados por equipos interdisciplinarios de profesionales del trabajo social, la abogacía y la psicología especializadxs en violencias de género, que desarrollan actividades de prevención, asistencia y promoción de la igualdad de género dirigidas a mujeres y LGBTI+. Más información en: https://www.argentina.gob.ar/obras-publicas/centros-territoriales-integrales-de-politicas-de-genero-y-diversidad

Subsecretaría de Abordaje Integral de
las Violencias por Razones de Género

Secretaría de Políticas Contra las
Violencias por Razones de Género

Av. Paseo Colón 275
C1063ACC

Ministerio de las Mujeres,
Géneros y Diversidad
Argentina

MinGenerosAR